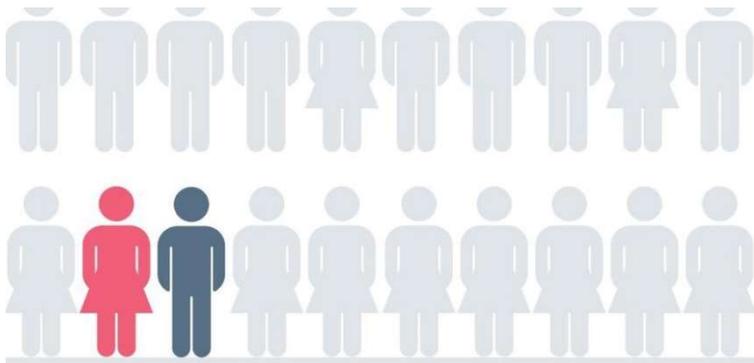




Aragón

Plan de Igualdad

La Unión General de Trabajadores de Aragón ha elaborado su Plan de Igualdad en base al Plan Marco de Igualdad de la UGT, que es de aplicación en todos los organismos del sindicato. Este documento es un **resumen de las medidas contenidas** en él. El original está a disposición de toda la plantilla de la Organización.



"UGT ARAGÓN declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, situando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de acuerdo con la definición que recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de UGT Aragón, desde la selección a la promoción; pasando por la política salarial; la formación; las condiciones de trabajo y empleo; la salud laboral; la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendida ésta como "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo".

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en UGT Aragón y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

El documento se firmó en enero de 2017.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
3. VIGENCIA	2
4. SEGUIMIENTO	2
5. COMISIÓN DE IGUALDAD	2
6. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE UGT-ARAGÓN	3
7. PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES, CRONOGRAMA Y RESPONSABLES DEL PLAN	4
A. Política de igualdad entre mujeres y hombres en UGT-Aragón	5
B. Acceso al empleo	6
C. Desarrollo profesional	7
D. Política retributiva	9
E. Condiciones laborales: jornadas, horarios, bajas, permiso, etc.	10
F. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	12
G. Prevención de riesgos. Salud laboral	14
H. Prevención del acoso	15
I. Sensibilización	16

1.INTRODUCCIÓN

La Unión General de Trabajadores declara en sus Estatutos Confederales la adhesión y defensa del orden fundamental democrático del Estado español, aboga por el Estado social y democrático de Derecho y propugna que la libertad, la justicia, la cohesión social y la igualdad sean reales y efectivas.

El artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad de los españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El 22 de marzo de 2007 fue publicada en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. El objetivo perseguido por la Ley de Igualdad es combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de género, remover los obstáculos que impiden alcanzarla y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, proyectando el principio de igualdad sobre distintos ámbitos de la realidad social. Especial atención presta la Ley Orgánica 3/2007 a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las organizaciones y empresas, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido en el marco de la negociación colectiva.

La Unión General de Trabajadores como organización puntera en la defensa de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución española y por las Leyes, ha promovido tradicionalmente los principios que se ven amparados en la Ley de Igualdad.

La Unión General de Trabajadores de Aragón ha elaborado un Plan de Igualdad en base al Plan Marco de Igualdad de la UGT que es de aplicación en todos los organismos del sindicato, pues así lo ha acordado con la Sección Sindical, aunque emplea a menos de 150 trabajadores y trabajadoras.

El objetivo del presente Plan de Igualdad es promover la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral de la UGT Aragón, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007.

2.ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este Plan se extiende a toda la plantilla de UGT Aragón, en todos sus centros de trabajo, así como a la Comisión Ejecutiva Regional, a los y las responsables de los Departamentos Regionales, a quienes son Responsables Comarcales y a la Comisión de Control Económico.

3.VIGENCIA

La vigencia se extenderá desde su aprobación en 2018 hasta 31 de diciembre de 2021.

Tres meses antes de que finalice ésta, la Comisión de Igualdad presentará un informe detallado de la consecución de los objetivos y de la implantación de las medidas establecidas en el Plan. Al mismo tiempo, se comenzará la elaboración de uno nuevo.

4.SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan se realizará por parte de la Comisión de Igualdad, emitiendo un informe anual sobre la consecución de objetivos e implantación de medidas.

Se revisará periódicamente durante toda su vigencia. Y si procede se podrán establecer nuevas actuaciones.

5.COMISIÓN DE IGUALDAD

Esta Comisión es paritaria y tiene como objetivos impulsar acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo en la realización del diagnóstico.
- Apoyo en la elaboración del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación del Plan.

Se llevarán a cabo, como mínimo, dos reuniones anuales ordinarias. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias. Cada una de partes de la Comisión tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores o asesoras.

Las atribuciones de esta Comisión de Igualdad serán:

- Conocimiento y resolución de los conflictos que pudieran derivarse de la aplicación e interpretación del presente Plan.
- Desarrollo de los contenidos atribuidos a la Comisión, por las personas negociadoras del Plan, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos (Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).
- Gestión y seguimiento de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en relación con el Protocolo de actuación de UGT para la prevención del acoso en el trabajo.

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

6. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE UGT ARAGÓN

Es fundamental realizar un diagnóstico previo de la situación, según lo establecido en el artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, con el fin de conocer la situación de partida, identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para el establecimiento de objetivos y medidas correctoras.

Con los datos de la organización desagregados por sexo a fecha 31 de diciembre de 2016, se llevó a cabo un análisis cuantitativo y posteriormente, a través de una encuesta dirigida a toda la plantilla, se ha podido conocer su percepción sobre la igualdad de trato y de oportunidades en nuestro ámbito laboral. Este trabajo ha posibilitado el diseño de medidas de acción concretas.

7. PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES, CRONOGRAMA Y RESPONSABLES DEL PLAN

En base a los resultados del diagnóstico, se determinan una serie de objetivos, las medidas a llevar a cabo, junto con los indicadores para poder realizar el seguimiento y evaluación.

Tras su aprobación, en el plazo de un mes, la Comisión de Igualdad designará las personas responsables de poner en marcha cada medida. A su vez, se informará a todo el personal de la fecha exacta de entrada en vigor del Plan de Igualdad y de la composición de la Comisión de Igualdad.

A. POLÍTICA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN UGT ARAGÓN.

OBJETIVOS:

- Desarrollar, fomentar e integrar la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización.
- Difundir e informar sobre las políticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se impulsan desde la UGT Aragón.

INDICADORES:

- Número de personas que participan cada año en las actividades de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Número de medidas puestas en marcha.
- Número de acciones de comunicación sobre políticas en materia de igualdad.
- Grado de conocimiento de la plantilla sobre las políticas de igualdad impulsadas por UGT Aragón.

MEDIDAS:

- 1** Lleva a cabo acciones de sensibilización dirigidas al personal de UGT Aragón en materia de igualdad de trato y oportunidades, incluyendo el "organigrama de mando".

- 2** Analizar con periodicidad anual y con perspectiva de género los recursos humanos en UGT Aragón.

- 3** Elaborar un Plan de comunicación sobre el Plan de Igualdad de UGT Aragón.

- 4** Utilizar medios internos de comunicación (correo electrónico, tablón de anuncios, ...) para la difusión de mensajes relacionados con la igualdad de trato y oportunidades y para dar a conocer las actuaciones que se realicen en esta materia en la organización.

B. ACCESO AL EMPLEO.

OBJETIVOS:

- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo.
- Evitar la feminización o masculinización de determinados grupos profesionales y/o niveles.

INDICADORES:

- Número de ofertas de empleo.
- Número de personas -Curriculum Vitae (CV) - que solicitan un puesto ofertado, desagregado por sexo.
- Número de personas (CV) que se reciben sin haber un puesto ofertado, desagregado por sexo. Análisis de la formación y experiencia.
- Número de contratos a tiempo completo respecto a contratos a tiempo parcial, desagregado por sexo.

MEDIDAS:

5	Revisar los contenidos de las ofertas de empleo con el fin de utilizar un lenguaje no sexista, que evite transmitir mensajes estereotipados.
6	Adecuar los guiones de la entrevista de selección al principio de igualdad de oportunidades.
7	Formar en materia de igualdad a las personas que se encargan y están presentes en los procesos de selección y contratación.
8	Cuando el puesto de trabajo presente un sexo infrarrepresentado, se promocionará de forma específica la posibilidad de acceso.
9	Introducir en la base de datos, desagregada por sexo, las solicitudes de empleo recibidas, independientemente de que se produzca la incorporación final al puesto de trabajo ofertado, la formación referida en el CV.
10	Introducir en la base de datos, desagregada por sexo, las solicitudes de empleo recibidas, independientemente de que se produzca la incorporación final al puesto de trabajo ofertado, la experiencia referida en el CV.
11	Introducir en la base de datos, desagregada por sexo, el tipo de contratación.
12	Introducir en la base de datos, desagregada por sexo, el número de hijos e hijas y las bandas de edad.
13	Introducir en la base de datos, desagregada por sexo, la tasa de abandono y el motivo (cambio de puesto de trabajo, jubilación, despido, ...).

C. DESARROLLO PROFESIONAL.

OBJETIVOS:

- Desarrollar una cultura de igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar el acceso a toda la plantilla a la formación que ofrece la organización con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional.
- Garantizar la objetividad, la no discriminación y la publicidad dentro de la organización de los criterios de promoción.
- Disponer de una bolsa de trabajo interna, desagregada por sexo, para tener en cuenta en los procesos de selección y promoción.

INDICADORES:

- Número de personas de la UGT Aragón (asalariadas y resto) que reciben formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Número de acciones de comunicación dirigidas a toda la plantilla.
- Número de acciones de reciclaje profesional.
- Número de personas según grupo profesional y/o nivel desagregadas por sexo.
- Número de promociones desagregadas por sexo.

MEDIDAS:

- | | |
|----|--|
| 14 | Llevar a cabo acciones de información y formación dirigidas al personal, y en concreto al personal directivo y a la representación legal de las personas trabajadoras en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. |
| 15 | Realizar de una encuesta para la detección y análisis sobre necesidades formativas del personal de UGT Aragón. |
| 16 | Poner en marcha de las medidas derivadas del análisis sobre necesidades formativas, garantizando la información a toda la plantilla en relación a la oferta formativa. |
| 17 | Elaborar un Plan de Formación anual que incluya formación on-line con el fin de facilitar la conciliación. |
-

-
- 18** Siempre que las características del puesto de trabajo lo permitan, se ampliará el permiso retribuido por formación, para aquella que tenga relación con la actividad de la organización. Las personas que se acojan a este permiso asumirán un compromiso de aprovechamiento de la formación, así como de fidelidad y continuidad en la organización.
-
- 19** Elaborar un informe sobre puestos de trabajo feminizados y masculinizados en UGT Aragón.
-
- 20** Poner en marcha las medidas que se deriven del informe sobre puestos de trabajo feminizados y masculinizados.
-
- 21** Introducir criterios de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, se otorgue preferencia a las personas trabajadoras a la hora de promocionar a puestos, categorías profesionales o niveles retributivos en los que por su sexo se encuentren infrarrepresentadas.
-
- 22** Introducir en la base de datos, desagregado por sexo, información relativa a los procesos de promoción.
-
- 23** Introducir en la base de datos, desagregado por sexo, las acciones formativas de las personas de la organización.
-

D. POLÍTICA RETRIBUTIVA.

OBJETIVOS:

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el sistema retributivo.

INDICADORES:

- Número de medidas y acciones tomadas.

MEDIDAS:

24 Realizar una declaración que recoja los principios de neutralidad, transparencia, proporcionalidad y equidad en el sistema retributivo de UGT Aragón.

25 Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para que en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas correctoras.

E. CONDICIONES LABORALES: JORNADAS, HORARIOS, BAJAS, PERMISOS, ETC.

OBJETIVOS:

- Evitar discriminaciones indirectas por razón de género en las condiciones laborales (tipo de contrato, tipo de jornada, puestos de trabajo).
- Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad.
- Mejorar las medidas legales existentes para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

INDICADORES:

- Número de personas según puesto de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas según grupo profesional y nivel profesional, desagregadas por sexo.
- Número de personas según tipo de contrato, desagregadas por sexo.
- Número de personas según jornada, desagregadas por sexo.
- Número de personas con IT, desagregadas por sexo.
- Número de personas con excedencia, desagregadas por sexo.
- Número de personas con reducción de jornada, desagregadas por sexo.
- Número de personas con permiso por enfermedad grave, fallecimientos familiares, desagregadas por sexo.

MEDIDAS:

26 Analizar las situaciones existentes de contratos a tiempo parcial.

27 Estudiar la posibilidad de crear una bolsa de horas previo acuerdo con RRHH, de forma que aquellas personas trabajadoras que, por las características de puesto de trabajo, requieran desarrollar sus funciones fuera de su jornada ordinaria y generen exceso de jornada habitual, lo puedan compensar. La compensación deberá realizarse en el trimestre que se genere.

28 Introducir en la base de datos, desagregada por sexo, información relativa a los puestos de trabajo; grupo profesional y nivel profesional; tipo de contrato; jornada; Incapacidad Temporal (IT); excedencia; reducción de jornada; permiso por enfermedad grave; fallecimiento de familiares.

-
- 29** Disponer de permiso retribuido para asistencia a citaciones sanitarias o educativas con familiares de primer grado y excepcionalmente hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad, justificadas mediante comprobante. Deberá cursarse preaviso al Departamento de RRHH con una antelación de al menos 48 horas.
-
- 30** En situaciones excepcionales, se podrá solicitar flexibilidad horaria a la entrada y a la salida de una hora para toda la plantilla (sin necesidad de tener hijos y/o hijas en edad escolar). La presencialidad en el puesto de trabajo deberá ser el 83% de su jornada dentro de la franja horaria de 09:00 a 14:00 por la mañana y de 17:00 a 19:00 en el turno correspondiente de la tarde. Se flexibilizará el cumplimiento de los permisos de tal forma que su utilización se pueda realizar por días u horas.
-

F. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

OBJETIVOS:

- Mejorar y ampliar las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

INDICADORES:

- Número de medidas de conciliación creadas o mejoradas cada año.
- Número de hombres y mujeres que utilizan las medidas de conciliación en la organización.

MEDIDAS:

31 Establecer bases, requisitos y criterios para la aplicación de todas aquellas medidas de conciliación que se promuevan desde la UGT-Aragón.

32 Tender a la mejora de la franja horaria flexible de entrada y/o salida, así como el que se pueda compensar o recuperar las horas no trabajadas, dentro de la jornada, la semana o el mes siempre cuando se garantice el buen funcionamiento de la organización. Deberá cursarse preaviso al Departamento de RRHH con una antelación de al menos 48 horas.

33 Garantizar una política de sustituciones en igualdad de oportunidades siempre que una persona trabajadora se acoja a una excedencia.

34 Estudiar, siempre que las características del puesto de trabajo lo permitan, la viabilidad de trabajar a distancia, desde el propio domicilio, mediante la implantación y utilización de nuevas tecnologías: supuestos, condiciones, requisitos, etc.

35 Durante el periodo de lactancia, la persona trabajadora podrá acogerse a la jornada continuada. Este derecho, tendrá una duración no superior de nueve meses, a contar desde la fecha de nacimiento.

36 UGT Aragón se compromete a incentivar, en el seno de la organización, el disfrute de la excedencia, reducción y/o adaptación de la jornada a las personas trabajadoras de sexo masculino, a través de acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad familiar.

-
- 37** Estudiar los puestos de trabajo, a petición de las personas trabajadoras, en los que podría realizarse jornada continuada y/o los periodos de tiempo en los que sería posible, previo acuerdo con el Dpto. de RRHH en función de la carga de trabajo, sin necesidad de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares de primer grado y excepcionalmente hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.
-
- 38** Establecer jornadas continuas excepcionales, previo acuerdo con el Departamento de RRHH para garantizar el servicio, por circunstancias personales e individuales como ejemplo, enfermedades de familiares, hospitalizaciones prolongadas, u otras circunstancias debidamente justificadas. Se podrá solicitar la jornada continua sin necesidad de solicitar reducciones de jornada o excedencias.
-
- 39** Sin necesidad de reducir la jornada, previo acuerdo con el Departamento de RRHH para garantizar en todo momento que el servicio quede cubierto, se facilitará la organización del tiempo de trabajo en función de la necesidad familiar.
-
- 40** Tender a establecer la jornada continuada de verano desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, coincidiendo con el calendario escolar.
-
- 41** En el último trimestre del año se valorará la ampliación de la jornada de trabajo de los viernes con el fin de recuperar las horas correspondientes a los "puentes festivos" establecidos en el calendario escolar.
-
- 42** Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas en el Plan de Igualdad.
-

G. PREVENCIÓN DE RIESGOS. SALUD LABORAL.

OBJETIVOS:

- Protección y promoción de la salud de las personas trabajadoras teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Comprobar la neutralidad e incorporación de la perspectiva de género en la asignación de espacios, recursos y la adecuación de los puestos de trabajo y espacios a las características y necesidades de mujeres y hombres.

INDICADORES:

- Número de medidas puestas en marcha

MEDIDAS:

- | | |
|-----------|---|
| 43 | Disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elaborado desde la perspectiva de género. |
| 44 | Realizar sesiones informativas específicas sobre la salud de las mujeres y sus determinados riesgos laborales. |
| 45 | Revisar el diseño de los puestos y las condiciones de trabajo (PVD, iluminación, etc.) para adaptarlos a las necesidades y características de mujeres y hombres. Considerar especialmente su adecuación a las necesidades de las mujeres embarazadas. |
| 46 | Llevar a cabo una evaluación de los puestos y de las cargas de trabajo para prevenir y evitar posibles desigualdades. |
| 47 | Analizar todos los riesgos laborales desde la perspectiva de género para garantizar de esta manera la igualdad entre hombres y mujeres. |
-

H. PREVENCIÓN DEL ACOSO.

OBJETIVOS:

- Favorecer la corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras de la organización en la cohesión de un entorno de trabajo digno y que garantice los derechos de las personas trabajadoras.
- Mostrar el compromiso que la organización tiene con la prevención y la eliminación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico.
- Aportar seguridad sobre el procedimiento a seguir a la persona que se encuentra ante una situación de acoso.

INDICADORES:

- Número de campañas de comunicación anuales realizadas en materia de prevención y erradicación del acoso.
- Número de medidas puestas en marcha.

MEDIDAS:

- | | |
|-----------|---|
| 48 | Constituir el Comité para la Prevención del Acoso tal y como se recoge en el Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso en el Trabajo. |
| 49 | Dar a conocer a toda la plantilla el Protocolo de Prevención del Acoso en el Trabajo. |
| 50 | Realizar campañas de comunicación de carácter interno, sobre la prevención y erradicación del acoso. |
-

I. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

OBJETIVOS:

- Difundir e informar sobre las políticas de igualdad entre mujeres y hombres que se promueven e impulsan desde UGT Aragón.
- Eliminar el lenguaje sexista de todas las comunicaciones y documentos de la organización.

INDICADORES:

- Grado de concienciación de las personas trabajadoras de UGT Aragón.
- Número de documentos y comunicaciones realizados mediante lenguaje integrador y no sexista.

MEDIDAS:

	Elaborar un plan interno de comunicación que fomente la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y dé a conocer las acciones y políticas de igualdad entre la organización.
51	Crear una intranet para toda la plantilla de UGT Aragón donde se recojan entre otros, los temas relacionados con la igualdad; el plan; las medidas de igualdad; el protocolo de prevención de acoso; la oferta formativa; los puestos de promoción; las ofertas de empleo; un manual de acogida; un manual de uso de lenguaje no sexista, etc.
52	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas.
53	Elaborar un manual de comunicación (interna y externa) no sexista para la organización.
54	Articular un sistema de recogida de todas las sugerencias sobre igualdad: comunicación con los trabajadores y trabajadoras a través de buzón de sugerencias, de forma periódica y anónima, encuestas de satisfacción laboral y clima laboral.
55	Difundir una cultura comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
56	Realizar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla para la utilización no sexista del lenguaje.
57	Elaborar un manual de acogida en el que se incluya los derechos de las personas trabajadoras en materia de igualdad, conciliación y el protocolo de prevención y erradicación del acoso.
