

## **II Plan de Igualdad de Ferrovial**

En Madrid, a 15 de junio del 2015:

### **ANTECEDENTES**

Ferrovial y sus sociedades, están firmemente comprometidas con los valores y principios recogidos en su Código de Ética empresarial, en lo relativo a la potenciación de los derechos individuales de toda su plantilla, y en especial, los relativos a la intimidad, dignidad y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Todo ello con el objetivo de lograr un ambiente de trabajo en el que impere el respeto entre las personas, erradicando cualquier conducta discriminatoria y que pueda implicar una agresión a estos derechos.

Ferrovial, y las federaciones sindicales que las representan en el sector de construcción y de servicios pertenecientes a CCOO y UGT, cuentan con experiencia en el ámbito de la negociación colectiva y muy especialmente en el ámbito de la igualdad, lo cual viene respaldado por el trabajo realizado estos últimos 6 años en la implantación de los respectivos planes de igualdad para empresas de servicios y de construcción.

El primer plan se acordó junto con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, el 22 de junio del 2009 para las empresas del sector construcción y el 2 de Julio del 2009 para las empresas del sector servicios, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual se encuentra vigente hasta la fecha de la firma de este nuevo plan.

A lo largo de estos años se ha desarrollado una intensa labor para la sensibilización y comunicación de los procedimientos y políticas en materia de igualdad y se ha realizado una clara concienciación interna entre los profesionales de la organización en lo referente al valor de la diversidad en la gestión de personas.

Estos segundos planes nacen con la vocación de continuidad de aquellas medidas que han resultado críticas para la implantación de procedimientos que fomentan la igualdad de oportunidades y propone nuevas medidas que harán avanzar en estas cuestiones para continuar siendo referentes tanto a nivel interno como a nivel de otras organizaciones, y sobre todo, alineándose a las necesidades de la sociedad y las comunidades en las que estamos operando en relación a esta materia.

## OBJETIVOS

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito referido de este acuerdo.
- Potenciar el compromiso de responsabilidad corporativa asumido por las sociedades a las que aplica este plan y que es el compromiso asumido por todas las sociedades que se constituyen dentro de Ferrovial.
- Mejorar la presencia equilibrada de géneros facilitando el acceso al empleo y su promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.
- Promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres.
- Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.
- Fomentar la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores promoviendo medidas de conciliación que permitan construir una cultura de flexibilidad favorecedora de un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral atendiendo a las demandas de la plantilla y de las comunidades en las que la sociedad opera.
- Promover la sensibilización tanto en foros internos como externos para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género, favoreciendo la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de los II Planes de Igualdad ha quedado definido y detallado en los acuerdos alcanzados el 15 de junio para las empresas del sector de construcción (FERROVIAL S.A, FERROVIAL CORPORACION S.A, Ferroser Infraestructuras, S.A. y Ferrovial Agromán, con sus correspondientes sociedades) y con sede social en España; y los alcanzados el 30 de Junio para las empresas del sector servicios que se agrupan en la división de Ferrovial Servicios, con sede social en España.

## VIGENCIA

La vigencia de estos planes es por 4 años desde su fecha de aprobación, con el compromiso por parte de las comisiones de seguimiento de revisión del mismo a lo largo de las reuniones previstas así como a petición de cada una de las partes.

Cada medida detallada tendrá una fecha de implantación atendiendo a lo establecido en las sucesivas reuniones de la comisión de seguimiento a partir de la fecha de aprobación de este plan.

Llegada la finalización de la vigencia del plan, y durante el periodo de negociación del siguiente, ambas partes acuerdan que se prorrogará por periodos anuales mientras se realiza el periodo de negociación.

## **RESPONSABILIDAD**

El seguimiento y revisión de estos planes se realizará a través de las correspondientes comisiones de seguimiento actualmente constituidas en el anterior plan y artífices de la elaboración de este II Plan, quienes tendrá potestad para convocar y realizar las revisiones pertinentes atendiendo a las necesidades que surjan en la aplicación de este plan y durante la vigencia del mismo.

La composición de estas comisiones es paritaria y se constituye por parte de las federaciones sindicales representadas y la parte empresarial de las correspondientes sociedades.

## **PERSONAL OBJETO DE ESTE PROCEDIMIENTO**

Todos los empleados pertenecientes a las sociedades detalladas en el ámbito de aplicación. Cada una de las medidas a implementar tiene definido un determinado alcance, de forma que se identifica el colectivo al cual le es de aplicación la medida, y la sociedad a la que pertenecen.

## **DESARROLLO DEL PLAN**

Las medidas que se establecen en el presente plan son establecidas atendiendo a las siguientes áreas de actuación específicas que se enumeran a continuación:

- ✓ **SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACION PROFESIONAL**
- ✓ **FORMACION**
- ✓ **PROMOCION**
- ✓ **TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACION**
- ✓ **CORRESPONSABILIDAD**
- ✓ **SALUD LABORAL**
- ✓ **RETRIBUCION**
- ✓ **COMUNICACIÓN**
- ✓ **VIOLENCIA DE GENERO**
- ✓ **PREVENCION DEL ACOSO**

Dentro de cada una de las áreas de actuación se definen medidas concretas a implementar, con identificación de los objetivos a conseguir. Las comisiones han definido a su vez una tabla de indicadores para cada medida que permitan medir la consecución de la medida a implementar, así como el nivel de seguimiento establecido para cada medida, definiéndose un calendario para la puesta en marcha de cada una de las medidas a lo largo de los próximos 4 años.

### **1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

<b>Medida</b>	<b>Revisión del Manual homogéneo de Políticas de RRHH</b>
Objetivos	Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección llevados a cabo en cada una de las sociedades y sus correspondientes departamentos
Alcance	Personal con responsabilidad en la selección de personal

<b>Medida</b>	<b>Evaluación periódica de los requisitos de las ofertas de empleo</b>
Objetivos	Eliminar cualquier discriminación en los requisitos de los puestos ofertados a través de cualquier medio.
Alcance	Personal de gestión centralizada

<b>Medida</b>	<b>Cláusula de los proveedores de Selección</b>
Objetivos	Garantizar un proceso de selección libre de cualquier discriminación.
Descripción	Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y de oportunidades en los acuerdos marco de los proveedores de Selección (ETT'S, agencias de colocación y Empresas de Selección).
Colectivo	Todas las sociedades

<b>Medida</b>	<b>Mensaje de igualdad y diversidad en los anuncios / foros de empleo</b>
Objetivos	Transmitir el compromiso de la empresa en igualdad y diversidad
Colectivo	Todo el personal

<b>Medida</b>	<b>Guía "Cómo hacer una entrevista"</b>
Objetivos	Difundir las mejores prácticas en las entrevistas de selección.
Colectivo	Recursos Humanos y personal con responsabilidad

<b>Medida</b>	<b>Comunicación específica a todos los centros de trabajo de la necesidad de adecuar sus instalaciones que permita la contratación tanto de hombres como de mujeres (todo ello en el contexto de la perspectiva de género)</b>
Objetivos	Evitar obstáculos en la contratación de personas de uno u otro sexo, por no contar con las instalaciones adecuadas.
Colectivo	Todos los centros de trabajo

<b>Medida</b>	<b>Revisión de las descripciones de trabajo y la nomenclatura de la clasificación profesional</b>
Objetivos	Garantizar que la descripción responde al desempeño real exigido por el puesto eliminando cualquier tipo de segregación ocupacional Romper estereotipos de género y asegurar la no utilización de lenguaje sexista
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Encuesta a los recién incorporados</b>
Objetivos	Garantizar un proceso de selección sin ninguna discriminación. Detectar posibles anomalías en los procesos de selección.
Indicadores	Nº de encuestas al año y resultados
Colectivo	Personas de nueva incorporación salvo personal subrogado.

<b>Medida</b>	<b>Protocolo de entrevista de salida</b>
Objetivos	El principal objetivo es mejorar el conocimiento de la compañía a través de la opinión de quién se desvincula voluntariamente, y anticipar posibles situaciones de conflicto o discriminación que pudieran darse acorde a nuestros compromisos recogidos en el plan de igualdad.
Colectivo	Personal que cesa en la empresa sólo de gestión centralizada.

## 2. FORMACIÓN

**El objetivo de esta área de actuación es incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas dirigidas a la plantilla con el objetivo de velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**

<b>Medida</b>	<b>Módulo de Igualdad dentro del Plan de Acogida de la compañía</b>
<b>Objetivo</b>	Formación en materia de igualdad dentro de los programas institucionales consolidados en la Universidad Corporativa de la compañía
Colectivo	Personal de gestión centralizada de nueva incorporación

<b>Medida</b>	<b>Módulo de Igualdad de oportunidades, así como sus procedimientos asociados en el curso on-line genérico de ética empresarial</b>
Colectivo	Toda la plantilla con acceso a la plataforma on-line

<b>Medida</b>	<b>Formación específica para mujeres pre-directivas</b>
Objetivos	El objetivo de esta medida es mejorar la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad
Colectivo	Personal de gestión centralizada

<b>Medida</b>	<b>Formación en "Liderazgo Responsable"</b>
Objetivos	Formar a la línea de responsabilidad del negocio y de equipos en materia de Igualdad y conciliación responsable
Colectivo	Responsables que tengan personal a su cargo

<b>Medida</b>	<b>Folleto informativo sobre la "Igualdad de Oportunidades" a entregar en todas las acciones formativas</b>
Objetivos	Formar a toda la plantilla para sensibilizar en la materia
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Formación tras la reincorporación de personas en situación de excedencia solicitadas por derechos de conciliación</b>
Objetivos	Velar por el reciclaje de las personas que se reincorporan tras una excedencia solicitada por derechos de conciliación
Colectivo	Personal de gestión centralizada

<b>Medida</b>	<b>Formación adaptada en los casos de reducciones de jornada por ejercicio de derechos de conciliación</b>
Objetivos	Velar porque los derechos de conciliación no supongan una salida del mercado laboral de las personas que los ejerzan
Colectivo	Personal de gestión centralizada

<b>Medida</b>	<b>Oferta formativa en horario laboral y/o a través de plataforma e-learning salvo acuerdos entre partes</b>
Objetivos	Potenciar el equilibrio entre la vida personal y la profesional, favoreciendo la conciliación
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Sistema de reporte de formación por género</b>
Objetivos	Mejorar el sistema de reporte y velar por la igualdad de condiciones
Colectivo	Toda la plantilla

### 3.PROMOCIÓN

El objetivo general de esta área de actuación es implantar los procesos internos que permitan el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres, favoreciendo la promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.

<b>Medida</b>	<b>Análisis sesgo género en el proceso de evaluación</b>
Objetivos	Realizar la medición de género en el proceso de evaluación para descartar sesgos de género y discriminación
Colectivo	Personal de gestión centralizada

<b>Medida</b>	<b>Mentoring para potenciar la visibilidad del talento femenino</b>
Objetivos	Dentro de los procesos formales que establece la compañía para la puesta en marcha de los programas de mentoring, se favorecerá que exista un porcentaje representativo de género tanto en el pool de mentees como de mentores.
Colectivo	Personal de gestión centralizada

<b>Medida</b>	<b>Comunidad de mujeres en la red social interna</b>
Objetivos	Establecer mecanismos internos que permitan impulsar y visibilizar el talento interno femenino para futuras posiciones de responsabilidad.
Colectivo	Personal de gestión centralizada

<b>Medida</b>	<b>Seguimiento de incorporación de mujeres en puestos de Comité de Dirección</b>
Objetivo	Establecer una tabla de seguimiento sobre la incorporación de mujeres en puestos de Comité de Dirección con el objetivo de visibilizar las posiciones de responsabilidad ocupadas por mujeres.
Colectivo	Comité de Dirección

<b>Medida</b>	<b>Historias reales de Promoción</b>
Objetivos	Sensibilizar y dar a conocer los referentes internos de la empresa
Colectivo	Toda la plantilla

#### 4. TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

El objetivo general es facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

<b>Medida</b>	<b>Jornada laboral flexible</b>
Objetivos	Dar respuesta a las demandas de flexibilidad y conciliación de nuestros profesionales expresadas en las encuestas de clima laboral, así como en sondeos enfocados
Descripción	El horario de entrada (7:45-9:15) y salida en las oficinas centrales de la compañía es flexible en una hora.y media. Se ha acortado la hora de la comida a 30 minutos si así lo desea el empleado con un máximo de una hora
Colectivo	Personal de gestión centralizada a excepción de la sociedad Ferroviaria Agroman y empresas de la división de construcción con sede en España

<b>Medida</b>	<b>Difusión interna de las medidas de conciliación del Plan CONCILIA</b>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"><li>Inclusión de las medidas establecidas en el plan concilia en el presente plan de igualdad así como su actualización y renovación acorde a las demandas de la plantilla.</li><li>Difusión a toda la compañía, tanto de aquellas medidas que sólo afectan a personal de estructura como las medidas incluidas en la ley de igualdad con objeto de difundir entre toda la plantilla los derechos relativos a la conciliación.</li></ul>
Colectivo	El plan Concilia es para personal de estructura

#### 5. CORRESPONSABILIDAD

El objetivo de esta área de actuación es la promoción de acciones que favorezcan la corresponsabilidad de toda la plantilla en su vida personal y familiar, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

<b>Medida</b>	<b>Difusión de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación</b>
Objetivos	Facilitar el conocimiento de los derechos de conciliación aplicables a la plantilla
Descripción	Realizar y difundir entre todos los empleados/empleadas, un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable a todas las sociedades del grupo en España y que pueda completarse y desarrollarse por los diferentes centros de trabajo.
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual



<b>Medida</b>	<b>Introducción en el Presupuesto Anual de plantilla el complemento por reducciones de jornada</b>
Objetivos	Favorecer y hacer efectivo el derecho de las reducciones de jornada y otras medidas de conciliación que supongan reducción del tiempo de trabajo, facilitando la corresponsabilidad.
Colectivo	Personal de gestión centralizada

<b>Medida</b>	<b>Inclusión de nuevas modalidades en el disfrute del derecho de lactancia</b>
Objetivos	Facilitar el disfrute del derecho de lactancia a las necesidades personales del empleado o empleada que requiera del uso de este derecho.
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

<b>Medida</b>	<b>Ampliación excedencias por cuidado de familiares</b>
Objetivos	Compatibilizar la vida personal y profesional a través de nuevas fórmulas no recogidas en la legislación vigente
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Impulso de medidas de conciliación vida personal, familiar y laboral apoyadas en los avances tecnológicos</b>
Objetivos	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación, apoyándose en la avances tecnológicos que permiten la optimización del tiempo
Colectivo	Personal de gestión centralizada

## 6. SALUD LABORAL

**El objetivo es incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.**

<b>Medida</b>	<b>Adaptación a la perspectiva de género de las herramientas usadas en la prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral</b>
Objetivos	Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral desde una perspectiva de género.
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Medidas preventivas para abordar el riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural</b>
Objetivos	Establecer medidas preventivas necesarias para la eliminación de los riesgos específicos en el embarazo o en el periodo de lactancia.
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Protocolo de actuación ante la comunicación de embarazo o lactancia natural</b>
Objetivos	Garantizar la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia natural.
Colectivo	Toda la plantilla

## 7. RETRIBUCIÓN

**Garantizar la aplicación de criterios de equidad interna y externa en el establecimiento de las políticas retributivas con el objetivo de disminuir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, así como eliminar cualquier discriminación por razón de género en la aplicación de las mismas.**

<b>Medida</b>	<b>Introducción de mecanismos para detectar la brecha salarial</b>
Objetivos	Detectar la brecha salarial, para analizar los datos y proponer medidas sobre la misma sin perjuicio de la negociación colectiva
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Preparación de un informe salarial para presentar a la Dirección de RRHH de la compañía</b>
Objetivos	Reducir el 5% de la brecha salarial durante la vigencia del Plan de Igualdad
Colectivo	Personal de gestión centralizada

## 8. COMUNICACIÓN

La comunicación es una herramienta básica para concienciar y poner en conocimiento de la organización todo lo relativo a este plan tanto desde el punto de vista meramente informativo como desde el punto de vista de transformación de la cultura organizativa.

<b>Medida</b>	<b>Campaña de comunicación y sensibilización</b>
Objetivos	Sensibilizar al personal sobre aspectos relevantes de la Ley de Igualdad, prácticas implantadas en la empresa y su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, rompiendo estereotipos de género y valorando la diversidad. Promover el respeto y el trato digno en la plantilla.
Colectivo	Toda la plantilla (A excepción de materiales que tengan alcance solo para personal de gestión centralizada)

<b>Medida.</b>	<b>I Jornada de Ferrovia sobre Mujer, Trabajo y Empresa</b>
Objetivo	Visualizar en la sociedad el compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres
Colectivo	Interno y Externo

<b>Medida</b>	<b>Foros para mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad</b>
Objetivos	Visibilizar a las mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad en la empresa
Colectivo	Personal de gestión centralizada

<b>Medida</b>	<b>Información a los grupos de interés (plantilla, accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representaciones sindicales, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.</b>
Objetivos	Sensibilizar sobre los principios de igualdad y diversidad de Ferrovia a los grupos de interés. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos en los que trabaja Ferrovia.
Seguimiento	Anual

## 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

La vulnerabilidad de las trabajadoras que sufren violencia de género es mayor que en otros colectivos y por ello, la comisión de igualdad aprueba determinadas medidas que permitan su protección así como superación de esta lacra social. Para acceder a las medidas que se detallan a continuación, la trabajadora deberá presentar la sentencia firme que determine haber sufrido violencia de género así como un escrito solicitando la medida que necesita atendiendo tanto a las recogidas en la legislación como las voluntarias ofrecidas por la compañía.

<b>Medida</b>	<b>Continuidad en la adhesión al convenio promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género"</b>
Objetivo	Visibilizar esta problemática, sensibilizando a la sociedad e inserción laboral,
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Colaborar con entidades que promuevan la integración del colectivo de mujeres violencia de género</b>
Objetivo	Sensibilización interna y externa sobre la problemática señalada
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Patrocinio de eventos que promuevan una sociedad libre de violencia de género</b>
Objetivo	Sensibilización interna y externa sobre la problemática señalada con la difusión en medios internos y externos
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004</b>
Objetivo	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 con la difusión de estos derechos
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Ampliación derecho excedencia</b>
Objetivo	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 con la difusión de estos derechos
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Permiso retribuido</b>
Objetivo	Apoyar en la gestión de la tramitación y normalización de la situación de violencia de género sufrida por la trabajadora
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Ayuda cambio de domicilio</b>
Objetivo	Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad obligado por la seguridad de la persona física
Alcance	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Supervisor/a interno del caso</b>
Objetivo	Apoyar internamente a la persona que presente la situación descrita (trabajadora víctima violencia de género) con el fin de facilitarle el acceso a las medidas pertinentes a través de los canales de comunicación de la compañía
Alcance	Toda la plantilla

## 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO

**El objetivo general es prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso, entendiendo tanto acoso laboral, como acoso sexual o por razón de género, aplicando todos los procedimientos vinculados a esta cuestión así como potenciar el uso de los canales a disposición de la plantilla para la denuncia de estas situaciones si fuera el caso.**

<b>Medida</b>	<b>Sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y laboral a través de diseños de herramientas formativas on-line.</b>
Objetivos	<p>Difundir e informar del plan de igualdad implantado en Ferrovial.</p> <p>Transmitir el protocolo de acoso.</p> <p>Sensibilizar a los participantes sobre buenas y malas prácticas.</p> <p>Transmitir los procesos internos de Ferrovial que garantizan la buena práctica en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>Informar de los canales internos para comunicar posibles comportamientos inadecuados.</p> <p>Ilustrar con ejemplos reales y con un lenguaje sencillo situaciones que permitan identificar las buenas y malas prácticas.</p> <p>Generar una cultura de tolerancia cero con comportamientos inadecuados</p> <p>Contribuir a difundir el compromiso ético de Ferrovial a todos los niveles de la organización</p>
Colectivo	Toda la plantilla

<b>Medida</b>	<b>Actualización del Protocolo de Prevención del Acoso</b>
Objetivos	Responder a los requerimientos trasladados por las diferentes federaciones en lo referente a un mayor detalle de las conductas que se incluyen en el protocolo con una categorización nueva así como contemplar medidas de apoyo para las víctimas de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
Colectivo	Toda la plantilla