

Plan de Igualdad

# Plan de igualdad de la CEC

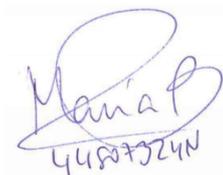
2022- 2026



**CONFEDERACION  
DE EMPRESARIOS  
DE LA CORUÑA**

Vigencia: 04/03/2022 al 03/03/2026

1. Introducción
2. Aspectos legales y normativos
3. Plan de igualdad
  - 3.1. Partes que conciertan el Plan de Igualdad
  - 3.2. Ámbito personal, territorial y temporal
  - 3.3. Informe del diagnóstico de situación
  - 3.4. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad
  - 3.5. Priorización de las medidas y plazo de ejecución
  - 3.6. Identificación de medios y recursos
  - 3.7. Calendario de actuaciones
4. Comisión de seguimiento del plan de igualdad
  - 4.1. Composición y funcionamiento de la comisión
  - 4.2. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión
  - 4.3. Procedimiento de modificación, solución de discrepancias, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.



## 1. Introducción

La Confederación de Empresarios de La Coruña (en adelante, CEC) recoge en sus estatutos la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como uno de los aspectos a abordar en la defensa de los intereses empresariales. La elaboración de un Plan de Igualdad en la CEC, contribuye a visibilizar y reforzar la igualdad de género en todas las actuaciones que desarrolla esta Confederación y a establecer un proceso de mejora continua para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.

No partimos de cero en este ámbito, ya que en el año 2006, la CEC obtuvo un distintivo por la igualdad de oportunidades en el entorno laboral (SEIO) en el marco de un proyecto liderado por el Ayuntamiento de A Coruña.

Partiendo del compromiso por la igualdad ya latente en esos años, en el 2021 Dirección decide actualizar ese compromiso y en base a un diagnóstico de situación, se definen una serie de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta Confederación.

La CEC, de forma voluntaria, implanta un plan de igualdad como muestra del respeto por la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de la lucha contra la discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Mejorar el estado de bienestar de la plantilla, conseguir impacto positivo de las medidas implantadas y favorecer la conciliación, son, entre otras actuaciones que repercuten directamente en la productividad de la organización y por tanto, valiosas herramientas de competitividad.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entendido como la ausencia de toda discriminación, directa e indirecta, será efectivo a través de la implementación del Plan de Igualdad con el objeto de conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización en todos los ámbitos de actuación, desde la selección de personal a la promoción, pasando por la política salarial, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

La CEC plantea el Plan de Igualdad como un instrumento, que servirá para mejorar y adecuar la gestión de la organización y del talento de nuestro equipo de trabajo. De tal manera que hemos garantizado en todo momento el derecho a la información de las trabajadoras y trabajadores para que puedan conocer y participar de las decisiones y contenidos del Plan.



Four handwritten signatures in blue ink are displayed horizontally. From left to right: a stylized signature, a signature that appears to read 'oda', a signature with a large loop, and a signature that appears to read 'Mania P' with the number '44557524' written below it.

La duración del plan comprende desde el 4 de marzo de 2022 al 3 de marzo de 2026  
atendiendo a distintas acciones a lo largo de este período.

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a vertical line on the left.A handwritten signature in black ink, appearing to be the letters 'eds' in a cursive style.A handwritten signature in blue ink, featuring a large, fluid loop at the top and a horizontal line at the bottom.A handwritten signature in blue ink, with the name 'Mania P' written in a cursive style above the number '44887524N'.

## 2. Aspectos legales y normativos

A la hora de diseñar el Plan de Igualdad, hemos tenido muy presente la premisa de que las mujeres y los hombres somos iguales en dignidad, e iguales en derechos, deberes y obligaciones, tal como queda recogido en los diferentes textos normativos que se señalan a continuación:

- La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, y más justa y solidaria.
- 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.

## 3. Plan de igualdad

### 3.1. Partes que conciertan el Plan de Igualdad

Las partes que conciertan este Plan de igualdad son, por una parte la Confederación de Empresarios de La Coruña (CEC), a través de las personas designadas por sus órganos directivos para ello, y por otra las tres centrales sindicales más representativas en el

sector de Oficinas y despachos, en el que se engloba la CEC, en función de su porcentaje de representatividad, UGT, CCOO y CIG, al no contar la empresa con representante legal de personas trabajadoras, y según lo establecido en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

### 3.2. Ámbito personal, territorial y temporal

El ámbito que abarca este Plan de igualdad comprende a todas las personas trabajadoras de la CEC, tanto las que actualmente prestan sus servicios, como las que puedan incorporarse en un futuro.

Abarca los dos centros de trabajo existentes en la actualidad: sede social en Plaza Luis Seoane, torre 1, entreplanta, de la ciudad de A Coruña, y la delegación existente en la Rúa Eduardo Pondal, 8, de la ciudad de Santiago de Compostela. Asimismo, aplicaría en el caso de abrir nuevos centros de trabajo, en los mismos.

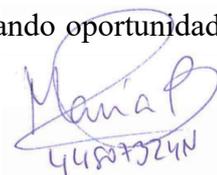
La duración del Plan de igualdad abarca desde el 4 marzo de 2022 al 3 de marzo de 2026.

### 3.3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa

La CEC ha realizado una revisión y análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico inicial; este análisis nos ha permitido conocer la situación real sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres existente en la Confederación y formular nuestro primer Plan de Igualdad en función de los mismos.

El diagnóstico ha incluido información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa, tanto de carácter personal como económico, material, o de organización y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

De tal manera que, el objetivo general de este diagnóstico ha sido “Conocer la situación en la que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante una recogida de información sistemática, valorando las opiniones e implicación de toda la plantilla, favoreciendo una intervención global a favor de la igualdad en la empresa y detectando oportunidades de mejora”.



En la realización del diagnóstico ha participado todo el personal y la elaboración del plan de igualdad corrió a cargo de la Comisión Negociadora.

Las conclusiones del diagnóstico, en términos de indicadores o aspectos de mejoras, que se señalan a continuación, nos han permitido establecer los objetivos y medidas de nuestro Plan de Igualdad.

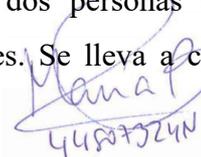
### 3.4. Informe del diagnóstico de situación de la empresa

Se ha elaborado el diagnóstico de situación de la CEC, que ha sido aprobado por la Comisión negociadora del plan de igualdad, compuesta por la representación de la CEC y las tres personas representantes de las tres centrales sindicales más representativas en el sector de oficinas y despachos de A Coruña, al no contar la CEC con representante legal de trabajadores.

El objetivo del diagnóstico ha sido obtener información detallada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la CEC, para ello se ha recogido información mediante cuestionario cumplimentado por el personal de la CEC, y análisis de cada uno de los factores que se reflejan en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre.

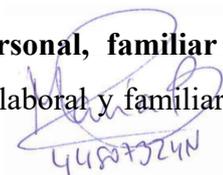
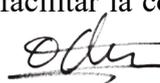
El resumen del diagnóstico podemos centrarlo en las siguientes conclusiones:

- **Estructura y composición de la plantilla:** de los datos se concluye que se trata de una plantilla feminizada, en la que el 75% son mujeres y el 25% hombres, con vinculación laboral directa, no existe personal cedido, y la estabilidad es del 100% la mayoría del año.
  - o Tipo de contratación y jornada: el tipo de contrato que se utiliza es el indefinido, y sólo de forma excepcional para proyectos concretos se usa el de obra o servicio. La jornada es completa en la totalidad de los casos.
  - o La edad media es de 46 años y con una antigüedad promedio de 18 años en la organización y estabilidad laboral.
- **Proceso de selección y contratación:** los procesos de selección se componen de valoración de méritos y entrevista personal, que realizan dos personas con formación específica en materia de igualdad de oportunidades. Se lleva a cabo



publicidad de las ofertas de empleo en las redes sociales de la CEC, mediante difusión interna y/o comunicación al SEPE, todo ello con lenguaje y mensajes neutros. Concurren mayoritariamente mujeres, debido posiblemente a que los puestos (administrativos y técnicos) se desarrollan en un sector en el que tradicionalmente el sexo femenino ha sido predominante. En las entrevistas no se realizan preguntas que directa o indirectamente puedan perjudicar a las mujeres.

- **Promoción profesional:** teniendo en cuenta la dimensión actual de la CEC, y por las características de la propia organización, no existen procesos de promoción profesional al igual que tampoco existen planes de carrera.
- **Formación profesional:** anualmente se decide por todas las personas trabajadoras, las necesidades de formación, pactándose y fijándose en un plan de formación interna, integrado dentro del sistema de calidad. Asimismo, y dado que una de las actividades que presta la CEC es la de formación, todas las personas trabajadoras tienen acceso a un amplio abanico de cursos y acciones formativas. Con respecto a la formación en igualdad, toda la plantilla ha recibido formación específica.
- **Clasificación profesional:** la clasificación profesional está determinada por los niveles que el convenio colectivo de Oficinas y despachos regula. Dentro de la estructura por áreas funcionales, se utilizan los perfiles de puesto recogidos en el sistema integrado de gestión de calidad, y se distribuyen en Administración (área totalmente feminizada), asesorías y/o proyectos (área con predominio absoluto de mujeres), informática (única área formada totalmente por hombres). El puesto de dirección lo ocupa una mujer.
- **Retribuciones:** la distribución de conceptos responde a lo establecido en el convenio colectivo de Oficinas y despachos, regulando el mismo un concepto de salario base en función del grupo profesional, y un plus de antigüedad, que responde a cuatrienios al 5% del salario base. A todas las personas de la plantilla se les aplica lo establecido, lo que da como resultado que no se aprecian sesgos de ningún tipo que tengan su origen en distinción de sexos. Hay un escaso número de personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) que tienen un complemento consolidado, que obedece a razones de responsabilidad. La auditoría retributiva realizada concluye, tal como se especificó más arriba, que no existen discriminaciones salariales por razón de sexo.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y



personal se vienen llevando a cabo diferentes acciones, tales como régimen de jornada continuada, o flexibilidad de una hora en la entrada y salida, o incremento del tiempo fijado como descanso. El total de la plantilla está satisfecho con las medidas de conciliación, habiéndose apreciado que este es el aspecto más fuerte que tiene en política de personal la organización.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** desde el año 2006 la CEC cuenta ya con un protocolo, que se revisó para aprobarse dentro de este plan de igualdad. Está claramente explicitada la tolerancia cero de la organización respecto a conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
- **Condiciones de trabajo:** se realizan análisis de clima laboral, así como de riesgos psicosociales, analizándose con perspectiva de género. Son conocidos por toda la plantilla los permisos retribuidos, así como otras mejoras.
- **Infrarrepresentación femenina:** el único departamento en el que no hay presencia femenina es el de informática, no considerándose de todos modos significativo, por cuanto el tamaño de la plantilla es muy pequeño. El resto de áreas está cubierta en su gran mayoría por mujeres, incluyendo a la única persona en régimen laboral del área directiva.

Los aspectos de mejora identificados en el diagnóstico, en resumen, son los siguientes:

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	ASPECTOS DE MEJORA
Selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar el procedimiento de selección que forma parte del SIG de la CEC, para evaluar los canales de difusión de las ofertas y tratar de diversificarlos en lo posible, con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos.</li> <li>- Llevar control de la verificación que las demandas de empleo utilicen un lenguaje/imágenes no sexista.</li> <li>- Como acción positiva, incorporar CV del sexo menos representado en los procesos de selección.</li> <li>- No se reciben un número similar de candidaturas de mujeres que de hombres. Especialmente observado en el departamento de informática.</li> </ul>

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	ASPECTOS DE MEJORA
Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar el Plan de Formación Interna</li> <li>- Maximizar la formación bonificada</li> <li>- Reforzar la formación específica en materia de género e igualdad</li> </ul>
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer un procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.</li> <li>- Procedimentar el sistema de promoción que pudiese existir en la CEC y evitar posibles arbitrariedades que pudiesen poner en riesgo el cumplimiento del principio de igualdad.</li> </ul>
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El personal indica como aspecto de mejora la transparencia retributiva.</li> <li>- Equilibrio salarial en base al nivel de responsabilidades y exigencias de la empresa.</li> </ul>
Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar y protocolizar las medias de conciliación que ya están en práctica en la CEC</li> <li>- Ajustarlas a las necesidades de cada período y por tanto, recoger un análisis/sondeo en la reunión anual de personal.</li> </ul>
Violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trasladar a toda la plantilla el procedimiento actualizado para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.</li> <li>- Realizar acciones formativas, informativas y de sensibilización en esta área.</li> </ul>
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un Plan de Comunicación de la empresa, tanto interna como externa, desde la perspectiva de género.</li> </ul>
Condiciones de trabajo y seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir la perspectiva de género en la política preventiva de la CEC</li> <li>- Analizar la siniestralidad y las bajas por IT de la CEC para determinar posibles sesgos de género.</li> </ul>

### 3.5. Resultados de la auditoría retributiva.

Es necesario reseñar en primer lugar lo ya expuesto a lo largo del diagnóstico, relativo a la dimensión actual de la CEC, lo que lleva a que muchas de las menciones que constan en la normativa no tengan aplicación, por no existir elementos de comparación con los que realizar medias o medianas, al tratarse de un único puesto.

En documento anexo se refleja la auditoría retributiva llevada a cabo por profesional especializado en la materia, en la que se concluye la no existencia de desigualdades retributivas por razón de la variable sexo. Las diferencias existentes en las medias y medianas provienen de la aplicación del convenio colectivo y la retribución a las personas según el nivel asignado en función del grupo profesional.

Con respecto a la vigencia de la misma, tendrá la misma vigencia que la del Plan de igualdad.

### 3.6. Identificación de medios y recursos

En función de las necesidades detectadas a partir del diagnóstico realizado hemos establecido un objetivo general, que hace referencia a la totalidad del plan, y es de carácter estratégico, y una serie de medidas de igualdad que prestan más detalle a los aspectos de mejora que la CEC tiene que centrarse en corregir.

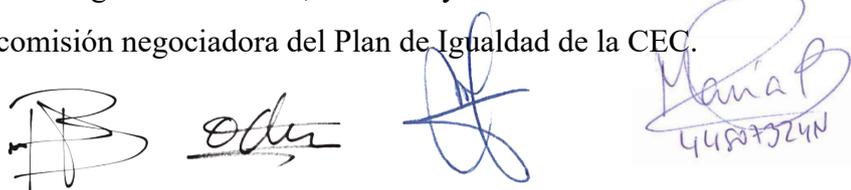
Objetivo general

Establecer una **cultura empresarial basada en la igualdad como principio básico y transversal** de la organización, mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de la empresa, mejorando, por un lado, la percepción de las personas trabajadoras con respecto al proyecto empresarial y, por otro, creando una imagen positiva y diferencial con respecto a la competencia.

A continuación, se recogen las medidas, recursos y calendarización de las mismas, acordadas por la comisión negociadora del Plan de Igualdad de la CEC.

### 3.7. Calendario de actuaciones

A continuación, se recogen las medidas, recursos y calendarización de las mismas, acordadas por la comisión negociadora del Plan de Igualdad de la CEC.



Four handwritten signatures in blue ink are displayed horizontally. From left to right: a stylized signature, a signature that appears to read 'oda', a signature with a large loop, and a signature that appears to read 'Mania P' with the number '44557524N' written below it.



edu



# Proceso de selección y contratación

---



## ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN

### Objetivo Específico: Incluir el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa para:

- Eliminar las posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo en los procesos de selección y promoción.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección y promoción.
- Romper los estereotipos y roles de género en el mercado laboral.

### Indicadores comunes:

- N° de procesos de selección que se han realizado.
- N° de mujeres y hombres que han presentado candidatura a los procesos de selección.
- N° de mujeres que han presentado candidatura a los procesos de selección/N° de hombres que han presentado candidatura a los procesos de selección.
- N° de mujeres que han presentado candidatura a los procesos de selección/Total de personas que han presentado candidatura a los procesos de selección.
- N° de hombres que han presentado candidatura a los procesos de selección/Total de personas que se han presentado candidatura a los procesos de selección.
- N° de mujeres reclutadas/seleccionadas/contratadas.
- N° de hombres reclutados/seleccionados/contratados.
- N° de mujeres reclutadas/seleccionadas/contratadas/ N° de hombres reclutados/seleccionados/contratados.
- N° de mujeres reclutadas/seleccionadas/contratadas/Total de personas reclutadas/seleccionadas/contratadas.
- N° de hombres reclutados/seleccionados/contratados/ Total de personas reclutadas/seleccionadas/contratadas.
- Porcentaje de mujeres y hombres en los departamentos y puestos en donde exista infrarrepresentación.
- Evolución porcentajes presencia mujeres y hombres en los departamentos y puestos en donde exista infrarrepresentación, tras la aplicación de medidas de acción positiva.

### Seguimiento y evaluación:

- Informe de indicadores
- Procedimientos elaborados

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Publicitar en las ofertas de trabajo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades	- Número de ofertas públicas	Secretaria General	Personal de la CEC encargado de selección de personas	1 hora estimada de trabajo por cada oferta	Desde 4/03/2022 al 4/03/2026	1	Informe de indicadores
Elaborar y establecer un procedimiento de selección estandarizado utilizando criterios objetivos que no contemplen aspectos de contenido personal ni estereotipos sexistas, garantizando una selección desde la perspectiva de género	- Documentos del procedimiento	Secretaria General	Personal de la CEC encargado de selección de personas	8 horas estimadas de trabajo para realizarlo procedimiento	Octubre 2022	1	Análisis procedimientos elaborados
A igualdad de méritos y resultados en la selección, dar prioridad a la incorporación al sexo infrarepresentado en los departamentos.	- A igualdad de méritos y resultados en la selección, dar prioridad a la incorporación al sexo infrarepresentado en los departamentos.	Secretaria General	Personal de la CEC encargado de selección de personas	1 hora estimada de trabajo por cada oferta	Desde 4/03/2022 al 4/03/2026	1	Informe de indicadores
Disponer de información estadística desagregada por sexo y tipo de contrato de los procesos de selección de aquellos puestos en los que las mujeres estén subrepresentadas, dándole traslado a la	- N° de candidaturas por sexo . - N° de personas presentadas/ n° de mujeres preseleccionadas. - N° de hombres preseleccionados. - N° de mujeres	Secretaria General	Personal de la CEC encargado de selección de personas	2 horas estimada de trabajo para a desagregación dos datos	Al finalizar cada año, incorporando esta información al informe de actividades anual de la CEC	3	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
comisión de seguimiento	contratadas/ n° de personas seleccionadas.						
Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional se publicarán en los medios de comunicación internos garantizando que todo el personal tenga acceso a esta información.	- % de convocatorias publicadas independientemente del puesto y grupo profesional en los medios de comunicación internos garantizando que todo el personal tenga acceso	Secretaria General	Personal de la CEC encargado de selección de personas	1 hora estimada de trabajo por cada oferta	Al finalizar cada año, incorporando esta información al informe de actividades anual de la CEC	Prioridad 2	Informe de indicadores
En los centros de nueva apertura se facilitará a la plantilla que lo solicite voluntariamente el acceso a las vacantes, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones y competencia, las personas del sexo menos representado en cada puesto y las jornadas parciales.	N° de vacantes ofertadas y n° de personas candidatas por sexo	Secretaria General	Personal de la CEC encargado de selección de personas	1 hora estimada de trabajo por cada oferta	Al finalizar cada año, incorporando esta información al informe de actividades anual de la CEC	Prioridad 2	Informe de indicadores
La CEC realizará prospecciones en nichos de empleo femenino en especial en asociaciones y organismos que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión	N° de prospecciones realizadas y tipo de entidad a la que se acude; n° de personas candidatas por sexo	Secretaria General	Personal de la CEC encargado de selección de personas	1 semana estimada de trabajo para realizar la prospección	Al finalizar cada año, incorporando esta información al informe de actividades	Prioridad 3	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
(jóvenes, inmigración, víctimas de violencia de género, víctimas de trata, etc.)					anual de la CEC		
Impartir formación en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personal con perspectiva de género.	Horas de formación recibidas por las personas encargadas del proceso de selección	Secretaria General	- Charlas y acciones formativas internas enmarcadas en los procesos de formación de la CEC - <a href="https://igualdade-laboral.gal/">https://igualdade-laboral.gal/</a>	Mínimo de 35 horas de formación en horario laboral o compensar el tiempo de formación	Desde 4/03/2022 al 4/03/2026	Prioridad 1	Informe de indicadores

# Promoción Profesional

---



<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>							
<b>Objetivo Específico:</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar las barreras para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.</li> <li>- Garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de promocionar.</li> <li>- Evitar discriminaciones en los procesos de promoción.</li> </ul>							
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>MEDIOS</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Informar a la plantilla sobre las formas y herramientas internas para la publicación de vacantes.	- Nº de acciones de difusión referidas a las vacantes realizadas a la plantilla.	Secretaria General	Personal de la CEC encargado de selección de personas	1 hora estimada de trabajo por cada oferta	Octubre 2022	Prioridad 1	Informe de indicadores
Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa	- Nº de vacantes publicadas - Nº de vacantes existentes.	Secretaria General	Personal de la CEC encargado de selección de personas	Publicación interna: intranet, tablón, mail	Al finalizar cada año, incorporando esta información al informe de actividades anual de la CEC	Prioridad 2	Informe de indicadores
Fomentar la promoción interna de las mujeres de CEC, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.	- Nº de acciones para fomentar la promoción interna de las mujeres de CEC. - % de mujeres que promocionan en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.	Secretaria General	Personal de la CEC encargado de selección de personas	Publicación interna: intranet, tablón, mail	Desde 4/03/2022 al 4/03/2026	Prioridad 3	Informe de indicadores

## Formación

## ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN

### Objetivos Específicos:

- Sensibilizar y formar en igualdad de género al personal
- Mejorar la conciliación en la entidad
- Adaptarse a las circunstancias personales de las personas para favorecer el trato equitativo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de formación.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación, su grado de ejecución y de participación por tipos de cursos con la segregación de sexo.	- Nº de mujeres y hombres que recibieron formación según el tipo de curso	Secretaria General	Responsable de personal	Media jornada estimada de trabajo	Semestralmente	Prioridad 1	Informe de indicadores: listado de participantes y nº de personas formadas (H/M)
Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a esta.	- Acciones y vías de difusión - Plan de formación anual	Secretaria General	Reunión SIG anual	2 horas estimadas de trabajo	Al finalizar cada año, incorporando esta formación al Plan de formación anual de la CEC	Prioridad 2	Informe de indicadores: nº de acciones comunicadas y vías de comunicación y listado de participantes
Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de los planes. (*Actualmente, los miembros de la CEC	- Horas de formación de las personas que componen la Comisión de Seguimiento. - Nº de personas formadas	Secretaria General	Charlas y acciones formativas enmarcadas en los procesos de formación de la CEC <a href="https://igualdade-laboral.gal/">https://igualdade-laboral.gal/</a>	Aulas y equipos informáticos de la CEC	Al finalizar cada año, incorporando esta formación al Plan de formación anual de la CEC	Prioridad 1	Informe de indicadores: listado de participantes y nº de personas formadas (H/M)

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
que forman parte de la Comisión de Seguimiento, cuentan con formación actualizada en materia de igualdad, no obstante, se apuesta por la formación continua en los aspectos señalados anteriormente)							
Impartición de un curso formativo en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por un formador acreditado. Realizar las acciones formativas en horario laboral.  (*Actualmente, toda la plantilla de la CEC cuenta con formación en igualdad, impartida por una docente que forma parte del registro de personal docente acreditado para la formación en materia de igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificados de asistencia.</li> <li>- Nº de hombres que han asistido a la formación.</li> <li>- Nº de mujeres que han asistido a la formación.</li> <li>- Nº de hombres que han asistido a la formación/ Nº de mujeres que han asistido a la formación.</li> <li>- Nº de hombres que han asistido a la formación/ Nº total de personas que han asistido a la formación.</li> <li>- Nº de mujeres que han asistido a la formación/ Nº total de</li> </ul>	Secretaria General	Charlas y acciones formativas internas enmarcadas en los procesos de formación de la CEC  <a href="https://igualdade-laboral.gal/">https://igualdade-laboral.gal/</a>	Aulas y equipos informáticos de la CEC	Al finalizar cada año, incorporando esta formación al Plan de formación anual de la CEC	Prioridad 1	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSAB LE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDA D	SEGUIMIENTO Y EVALUAC
	<p>personas que han asistido a la formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones</li> <li>- Número total de horas de formación, desagregado por sexo.</li> <li>- Encuesta de satisfacción.</li> </ul>						
Realizar las acciones formativas de la plantilla dentro del horario laboral, salvo causa de fuerza mayor, con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número total de formaciones dentro de la jornada laboral.</li> <li>- Número total de formaciones dentro de la jornada laboral/Número de formaciones totales.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han asistido a la formación.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo,</li> </ul>	Secretaria General	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Charlas y acciones formativas internas enmarcadas en los procesos de formación de la CEC</li> <li>- <a href="https://igualdade-laboral.gal/">https://igualdade-laboral.gal/</a></li> </ul>	Aulas y equipos informáticos de la CEC	Al finalizar cada año, incorporando esta formación al Plan de formación anual de la CEC	Prioridad 1	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	de personas formadas en dentro y fuera del horario laboral. - Registro formativo						
El personal de nueva incorporación recibirá una formación sobre la Igualdad de oportunidades y se les informará sobre el Plan de Igualdad.	- % de personas de nueva incorporación formadas en igualdad de oportunidades.	Secretaria General	- Charlas y acciones formativas internas enmarcadas en los procesos de formación de la CEC - <a href="https://igualdade-laboral.gal/">https://igualdade-laboral.gal/</a>	Aulas y equipos informáticos de la CEC	Al finalizar cada año, incorporando esta formación al Plan de formación anual de la CEC	Prioridad 1	Informe de indicadores Contenido formativo
Realizar una formación específica en igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo al personal directivo y con responsabilidades sobre equipos	- % de personas directivas y con responsabilidad sobre equipos han recibido formación específica en igualdad.	Secretaria General	- Charlas y acciones formativas internas enmarcadas en los procesos de formación de la CEC - <a href="https://igualdade-laboral.gal/">https://igualdade-laboral.gal/</a>	Aulas y equipos informáticos de la CEC	Al finalizar cada año, incorporando esta formación al Plan de formación anual de la CEC	Prioridad 1	Informe de indicadores Contenido formativo
La oferta formativa al personal laboral incluirá formación en áreas técnicas y digitales con el fin de que las trabajadoras de CEC puedan proyectar su carrera a aquellos puestos que están menos feminizados.	- Nº de acciones formativas de las áreas técnicas y digitales realizadas. - % de mujeres de CEC que reciben este tipo de formación.	Secretaria General	- Charlas y acciones formativas internas enmarcadas en los procesos de formación de la CEC	Aulas y equipos informáticos de la CEC	Al finalizar cada año, incorporando esta formación al Plan de formación anual de la CEC	Prioridad 1	Informe de indicadores
Realización de un estudio pormenorizado de las acciones	- Elaborar un informe de acciones formativas realizadas	Secretaria General	- Responsable de personal	Aulas y equipos informáticos de la CEC	Anualmente, incorporado al informe de	Prioridad 1	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
formativas de la empresa: asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellas y que cursan ellos, tipo/ nombre de los cursos a los que asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc. Con los resultados del estudio, si se detectan sesgos de género, se implementarán medidas correctoras.	con los datos de asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellas y que cursan ellos, tipo/ nombre de los cursos a los que asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc. - Identificar si hay sesgos de género y establecer medidas correctoras				actividad anual de la CEC.		
Permiso retribuido por el tiempo por indispensable para la realización de exámenes de estudios oficiales: Universidad, Escuela Oficial de Idiomas, etc.	- N° de permisos concedidos desagregados por sexo.	Secretaria General	- Responsable de personal	Modelo de Solicitud del permiso	Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC.	Prioridad 1	Informe de indicadores

# Conciliación

---

odu

**ÁREA DE ACTUACIÓN: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

**Objetivos específicos**

- Informar de los derechos de conciliación accesibles a toda la plantilla.
- Fomentar y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar la corresponsabilidad (especialmente de los hombres).

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Informar a la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente al igual que los beneficios por encima de convenio que están siendo aplicados en la empresa por todos los medios de comunicación interna de la empresa	- N° y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	Secretaria General	Responsable de personal	1 jornada estimada de trabajo para incorporar la información vía: Comunicación interna, Intranet, Tablón de anuncios y Manual de acogida	Julio 2022	Prioridad 1	Documento elaborado Informe de indicadores
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, ...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus	- N° de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.	Secretaria General	Responsable de personal	Media jornada de trabajo estimada por el análisis de los datos	Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC.	Prioridad 2	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
posibilidades de promoción.							
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre el disfrute de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	- N° de mujeres y hombres que disfrutaban licencias y permisos relacionados con la conciliación.	Secretaria General	Responsable de personal	Media jornada de trabajo estimada para el análisis de los datos	Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC.	Prioridad 2	Informe de indicadores
Sensibilizar sobre el derecho a la desconexión y el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras del respeto del tiempo del descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promocionar su inclusión en los convenios colectivos	- N° de acciones de sensibilización sobre desconexión digital.	Secretaria General	Responsable de personal o personal técnico encargado de impartir: Charlas y acciones formativas internas enmarcadas en los procesos de formación de la CEC - <a href="https://igualdade-laboral.gal/">https://igualdade-laboral.gal/</a>	- 1 jornada de trabajo para la preparación de las sesiones informativas - 2 horas de trabajo estimadas para la celebración de sesiones informativas cada año	Al finalizar cada año, incorporando esta formación al Plan de formación anual de la CEC	Prioridad 1	Informe de indicadores
Difundir el protocolo de desconexión digital a toda la plantilla y realizar	Canales utilizados para su difusión. N° de actuaciones realizadas	Secretaria General	Responsable de personal o personal técnico especializado en igualdad	1 jornada de trabajo para la difusión del protocolo a través de:	El protocolo ya está difundido actualmente	Para el resto de acciones:	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
campañas de desconexión digital dirigidas especialmente a las personas con equipos a cargo.				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación interna</li> <li>- Intranet</li> <li>- Tablón de anuncios</li> <li>- Manual de acogida</li> </ul>		Julio 2022	

**Objetivos específicos: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres**

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Posibilitar la unión del permiso de paternidad con vacaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que se han acogido a esta medida</li> <li>- Nº de permisos de paternidad.</li> </ul>	Secretaria General	Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC.	Prioridad 3	Informe de indicadores
Realización de campañas específicas en materia de corresponsabilidad, para sensibilizar a la plantilla masculina y para informar de las ayudas existentes en esta materia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de campañas realizadas relacionadas con la corresponsabilidad.</li> </ul>	Secretaria General	Responsable de personal o personal técnico especializado en igualdad	1 jornada de trabajo para la preparación de las campañas 2 jornadas de trabajo para la preparación de acciones formativas sobre corresponsabilidad  <a href="https://igualdade-laboral.gal/">https://igualdade-laboral.gal/</a>	Al finalizar cada año, incorporando esta formación al Plan de formación anual de la CEC	Prioridad 1	Informe de indicadores Contenido de la campaña
Licencia retribuida, para acompañar a la pareja a las clases de	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que se han acogido a esta</li> </ul>	Secretaria General	Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Anualmente, incorporado al informe de	Prioridad 3	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
preparación al parto y exámenes prenatales, siempre que justifique la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral.	medida - N° de permisos de paternidad.				actividad anual de la CEC.		

Objetivos específicos: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres							
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Facilitar las concreciones horarias en caso de las solicitudes de reducciones de jornada	- N° de mujeres / hombres que se acojan a esta medida y solicitudes concedidas	Secretaria General	- Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC.	Prioridad 3	Informe de indicadores
Flexibilidad horaria de los progenitores durante el período de adaptación de los centros educativos.	- Se dejará constancia escrita de la flexibilización concedida - N° solicitudes recogidas	Secretaria General	- Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC.	Prioridad 3	Informe de indicadores
Registro voluntario y de acuerdo a la normativa de protección de datos, de las personas trabajadoras con personas dependientes a cargo con el objetivo de adecuar las medidas de corresponsabilidad a la realidad de la plantilla.	- Elaborar un registro voluntario del personal laboral con personas dependientes a cargo. - Adecuar las medidas de corresponsabilidad a la plantilla con personas dependientes a su cargo	Secretaria General	- Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC.	Prioridad 3	Informe de indicadores
Excedencia de hasta 1 mes por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos/as sean menores de 16 años, con reserva de puesto de trabajo.	- N° de trabajadores/as que se acogen a este derecho.	Secretaria General	- Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC.	Prioridad 3	Informe de indicadores

---



Bodur



# Retribución

---

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large, looped initial 'B' with a vertical line through it.A handwritten signature in black ink that appears to read 'odis' with a horizontal line underneath.A handwritten signature in blue ink, featuring a large, looped initial 'A'.A handwritten signature in blue ink that reads 'Mania B' with the number '44801324N' written below it.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA SALARIAL**

**Equilibrio de salarios**

Objetivos específicos

- Aplicar el principio de equidad. A idéntica responsabilidad y exigencia, igual salario en todos sus conceptos.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización de la auditoría retributiva según las normas vigentes</li> <li>- Evaluación y revisión de los complementos de mejora salarial en función de criterios objetivos de responsabilidad y exigencias de la empresa, independientemente del género.</li> <li>- En caso de que se detecten diferencias salariales entre personas que desempeñen trabajos similares se procederá a la valoración del puesto de trabajo afectado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribución bruta entre mujeres y hombres por puesto de trabajo.</li> <li>- Complementos salariales entre mujeres y hombres por puesto de trabajo.</li> <li>- Retribución bruta a jornada completa y parcial entre mujeres y hombres por tiempo de trabajo.</li> <li>- Complementos salariales a jornada completa y parcial entre mujeres y hombres por tiempo de trabajo.</li> <li>- Nº de revisión de la auditoría retributiva</li> </ul>	Secretaria General	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de personal</li> <li>- Entidad auditora externa</li> </ul>	Presupuesto entidad auditora	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualmente ya contamos con este análisis</li> <li>- Su vigencia corresponde a la vigencia del propio Plan de Igualdad</li> <li>- Revisión al finalizar el PI</li> <li>- Se realizará actualización cuando corresponda según la normativa.</li> </ul>	- Prioridad 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe del registro retributivo.</li> <li>- Informe auditoría retributiva</li> <li>- SVPT</li> <li>- Informe indicadores</li> </ul>

# Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo

---



odm



**ÁREA DE ACTUACIÓN: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

**Objetivos específicos: Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.**

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.	- Nº de mujeres a la que se ha aplicado la medida	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad	Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Cada reunión de seguimiento del Plan de Igualdad	Prioridad 3	Informe de indicadores
Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratado y las medidas adoptadas.	- Acta a la comisión en la que se refleja la información.	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad	Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Cada reunión de seguimiento del Plan de Igualdad	Prioridad 3	Informe de indicadores
La víctima tendrá derecho además de solicitar la reordenación y adaptación de la jornada, al cambio de la modalidad de prestación del trabajo de presencial a teletrabajo, siempre que el puesto lo permita y en caso contrario CEC adoptará las medidas necesarias que beneficien su situación	- % de trabajadoras que han solicitado/ concedidas y denegadas la reordenación y adaptación de la jornada, al cambio de la modalidad de prestación del trabajo de presencial a teletrabajo.	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad	Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Cada reunión de seguimiento del Plan de Igualdad	Prioridad 3	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
personal							
Establecer un permiso retribuido de 3 días, en el caso de cambio de domicilio, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.	- % de trabajadoras VVG obligadas a un cambio de domicilio que han tenido el permiso retribuido.	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad	Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Cada reunión de seguimiento del Plan de Igualdad	Prioridad 3	Informe de indicadores
Formar a las personas de RRHH para el buen trato y asesoramiento a posibles víctimas y orientarlas sobre dónde acudir para ayuda médica, jurídica o psicológica especializada, medidas a las que se puede acoger.	- % de personas de RRHH formadas en atención a trabajadoras VVG.	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad	Responsable de personal	Formación de 5 horas en horario laboral sobre esta temática.	Cada reunión de seguimiento del Plan de Igualdad	Prioridad 1	Informe de indicadores
Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.	- % de licencias retribuidas concedidas para trámites motivados por la condición de víctima VVG para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad	Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Cada reunión de seguimiento del Plan de Igualdad	Prioridad 3	Informe de indicadores
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada pertenecientes a las Administraciones Públicas, con la correspondiente justificación	- % de permisos retribuidos concedidos para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada pertenecientes a las Administraciones	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad	Responsable de personal	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	Cada reunión de seguimiento del Plan de Igualdad	Prioridad 3	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
por escrito.	Públicas, con la correspondiente justificación por escrito.						

# Condiciones de trabajo. Seguridad y salud laboral

---



<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>							
<b>Objetivo específico: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras. Homogeneizar y extender medidas especiales para mujeres embarazadas</b>							
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>MEDIOS</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Elaborar un protocolo en caso de embarazo y lactancia y difusión del protocolo a toda la plantilla. (Protocolo ya existente, que forma parte del SIG de la CEC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de protocolo</li> <li>- Nº de mujeres que se les entrega</li> <li>- Medios por los que se difunde</li> </ul>	Responsable PRL	Trabajador/a designada PRL en la CEC	- Media jornada de trabajo para la revisión del protocolo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ya existe el protocolo</li> <li>- Revisión anual</li> </ul>	Prioridad 1	Contenido del protocolo Informe de indicadores
Las trabajadoras embarazadas, una vez que comuniquen su situación a Prevención de Riesgos Laborales, serán informadas del procedimiento que aplica ante este tipo de situaciones y los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, recogido en el Plan de Prevención	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de mujeres embarazadas versus número de mujeres embarazadas que han sido informadas de los riesgos específico</li> </ul>	Responsable PRL	Trabajador/a designada PRL en la CEC	Media jornada de trabajo para preparar la información y 1 hora estimada de trabajo para informar sobre el procedimiento a la trabajadora embarazada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el momento que se produzca</li> <li>- Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC</li> </ul>	Prioridad 1	Informe de indicadores
Se realizará un seguimiento de la siniestralidad laboral y de las bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un informe que incluya siniestralidad laboral y bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género.</li> </ul>	Responsable PRL	Trabajador/a designada PRL en la CEC	1 hora estimada de trabajo para el análisis de datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC</li> </ul>	Prioridad 1	Informe de indicadores
Realizar cada 3 años una evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar el informe de evaluación de</li> </ul>	Responsable PRL	Trabajador/a designada PRL en	- 1 semana de trabajo para	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada 3 años</li> </ul>	Prioridad 1	Informe de indicadores

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
psicosociales con perspectiva de género.	riesgos psicosociales.		la CEC	realizar la evaluación			
Incluir en la reunión anual de personal, la valoración del PI junto con el SIG de la CEC	- Informe análisis de la reunión de personal con un apartado específico para el plan de igualdad	Responsables de SIG y Calidad	- Responsable SIG - Trabajador/a designada PRL en la CEC	- 1 jornada de trabajo para la preparación del informe y 1 hora de trabajo para la información al personal	- Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC	Prioridad 1	Informe de indicadores

# Clasificación profesional

---



<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>							
<b>Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional. Establecer un sistema de clasificación homogéneo</b>							
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>MEDIOS</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según la normativa vigente en cada momento.	- Realizar valoración de puestos (actuales y de nueva creación) con perspectiva de género según Real Decreto y Leyes Vigentes.	Secretaria General, Técnicas de Empleo y de Formación	- Responsable de personal	2 jornadas de trabajo para realizar con la nueva herramienta el SVPT	Julio 2022	Prioridad 1	Informe de valoración de puestos de trabajo
En las descripciones de puestos de trabajo, de las tareas y funciones se evitarán estereotipos y/o sesgos de género.	- Realizar descripciones de puestos de trabajo: tareas y funciones evitando estereotipos y/o sesgos de género	Secretaria General, Técnicas de Empleo y de Formación	- Responsable de personal	1 jornada de trabajo estimada para la descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género	Julio 2022	Prioridad 1	Documento elaborado
En todos los documentos, acuerdos y comunicaciones internas y externas se utilizará un lenguaje, imágenes, inclusivas en la denominación de los puestos de trabajo, grupos o categorías.	- Incorporar en la documentación de CEC la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en la denominación de puestos de trabajo, grupos o categorías.	Todo el personal	- Responsable de personal - Departamento de comunicación	1 semana de trabajo para el análisis de toda la información	Desde 4/03/2022 al 4/03/2026	Prioridad 2	Documentos elaborados

---



odu



# Comunicación

---

A stylized handwritten signature in black ink, possibly representing the name 'B' or 'Bodis'.

Bodis

A stylized handwritten signature in blue ink, possibly representing the name 'B' or 'Bodis'.A handwritten signature in blue ink that reads 'Mania B' with the number '44801324N' written below it.

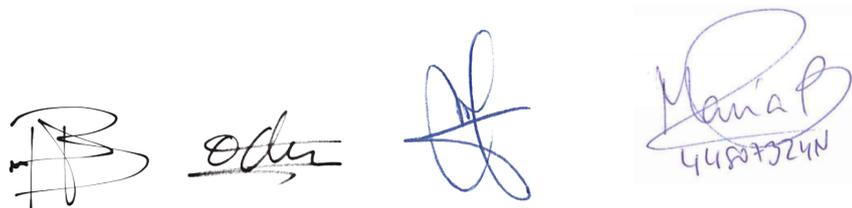
ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN							
Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional. Establecer un sistema de clasificación homogéneo							
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de recursos/canales de comunicación revisados en el que se incluya un lenguaje no sexista e inclusivo.</li> </ul>	Todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de personal</li> <li>Departamento de comunicación</li> </ul>	1 semana de trabajo para el análisis de toda la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anualmente, incorporado al informe de actividad anual de la CEC</li> </ul>	Prioridad 2	Informe de indicadores
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones formativas realizadas para formar al personal del área de marca y comunicación en igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.</li> <li>% de personas del área de marca y comunicación formadas en materia de igualdad de</li> </ul>	Secretaria General	Responsable de personal o personal técnico especializado en igualdad	5 horas de formación en horario laboral a través de: charlas y acciones formativas internas, así como a través de <a href="https://igualdade-laboral.gal/">https://igualdade-laboral.gal/</a>	Al finalizar cada año, incorporando esta formación al Plan de formación anual de la CEC	Prioridad 1	Informe de indicadores y contenido de la formación

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.						

El orden de prioridad establecido para las distintas acciones atiende al siguiente criterio:

<b>Orden de prioridad</b>	
Prioridad 1	Urge realizar la medida en cuanto sea posible
Prioridad 2	Es necesario ejecutar la medida antes de la primera reunión de seguimiento
Prioridad 3	Puede realizarse la medida durante la vigencia del plan

Sobre los plazos para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan, en el siguiente cronograma, se muestra su calendarización:

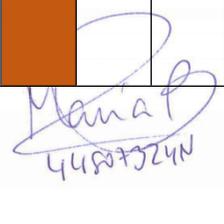


The image shows four distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a stylized 'B' with a vertical line through it. The second signature is 'eds' with a horizontal line underneath. The third signature is a complex, circular scribble. The fourth signature is 'Mania P' with '44887524N' written below it.

ACTUACIÓN	Implantación										Seguimiento									
Año	2022		2023		2024		2025		2026		2022		2023		2024		2025		2026	
Semestre	1 S	2 S	1 S	2 S	1 S	2 S	1 S	2 S	1 S	2 S	1 S	2 S	1 S	2 S	1 S	2 S	1 S	2 S	1 S	2 S
Medidas																				
1. Selección																				
2. Promoción profesional																				
3. Formación																				
4. Conciliación																				
5. Retribución																				
6. Prevención del acoso																				
7. Seguridad y salud laboral																				
8. Clasificación profesional																				
9. Comunicación																				

ACTUACIÓN	Implantación										Seguimiento									
Año	2022		2023		2024		2025		2026		2022		2023		2024		2025		2026	
Semestre	1 S	2 S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1 S	2 S	1 S	
<b>Medidas</b>																				
<b>1. Selección</b>																				
Publicitar en las ofertas de trabajo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades																				
Elaborar y establecer un procedimiento de selección estandarizado utilizando criterios objetivos que no contemplen aspectos de contenido personal ni estereotipos sexistas, garantizando una selección desde la perspectiva de género																				
A igualdad de méritos y resultados en la selección, dar prioridad a la incorporación al sexo infrarrepresentado en los departamentos.																				
Disponer de información estadística desagregada por sexo y tipo de contrato de los procesos de																				

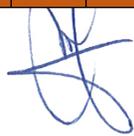


<p>selección de aquellos puestos en los que las mujeres estén subrepresentadas, dándole traslado a la comisión de seguimiento</p>																					
<p>Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional se publicarán en los medios de comunicación internos garantizando que todo el personal tenga acceso a esta información.</p>																					
<p>En los centros de nueva apertura se facilitará a la plantilla que lo solicite voluntariamente el acceso a las vacantes, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones y competencia, las personas del sexo menos representado en cada puesto y las jornadas parciales.</p>																					

<p>La CEC realizará prospecciones en nichos de empleo femenino en especial en asociaciones y organismos que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión (jóvenes, inmigración, víctimas de violencia de género, víctimas de trata, etc.)</p>																			
<p>Impartir formación en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personal con perspectiva de género.</p>																			
<b>2. Promoción profesional</b>																			
<p>Informar a la plantilla sobre las formas y herramientas internas para la publicación de vacantes.</p>																			
<p>Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa</p>																			
<p>Fomentar la promoción interna de las mujeres de CEC, especialmente en áreas y puestos donde</p>																			










<p>asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc. Con los resultados del estudio, si se detectan sesgos de género, se implementarán medidas correctoras.</p>																					
<p>Permiso retribuido por el tiempo por indispensable para la realización de exámenes de estudios oficiales: Universidad, Escuela Oficial de Idiomas, etc.</p>																					
<b>4. Conciliación</b>																					
<p>Informar a la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente al igual que los beneficios por encima de convenio que están siendo aplicados en la empresa por todos los medios de comunicación interna de la empresa</p>																					
<p>Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida</p>																					

familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, ...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.																		
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.																		
Sensibilizar sobre el derecho a la desconexión y el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras del respeto del tiempo del descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promocionar su inclusión en los convenios colectivos																		
Difundir el protocolo de desconexión digital a toda la plantilla y realizar campañas de desconexión digital dirigida especialmente a las personas con equipos a cargo.																		





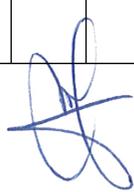
<p>sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.</p>																			
<p>Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratado y las medidas adoptadas.</p>																			
<p>La víctima tendrá derecho además de solicitar la reordenación y adaptación de la jornada, al cambio de la modalidad de prestación del trabajo de presencial a teletrabajo, siempre que el puesto lo permita y en caso contrario CEC adoptará las medidas necesarias que beneficien su situación personal</p>																			
<p>Establecer un permiso retribuido de 3 días, en el caso de cambio de domicilio, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.</p>																			
<p>Formar a las personas de RRHH para el buen trato y asesoramiento a posibles</p>																			

Mania P  
44803324N

víctimas y orientarlas sobre dónde acudir para ayuda médica, jurídica o psicológica especializada, medidas a las que se puede acoger.																			
Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.																			
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada pertenecientes a las Administraciones Públicas, con la correspondiente justificación por escrito.																			
<b>7. Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral</b>																			
Elaborar un protocolo en caso de embarazo y lactancia y difusión del protocolo a toda la plantilla.																			
(Protocolo ya existente, que forma parte del SIG																			

de la CEC)																			
Las trabajadoras embarazadas, una vez que comuniquen su situación a Prevención de Riesgos Laborales, serán informadas del procedimiento que aplica ante este tipo de situaciones y los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, recogido en el Plan de Prevención																			
Se realizará un seguimiento de la siniestralidad laboral y de las bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género.																			
Realizar cada 3 años una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.																			
Incluir en la reunión anual de personal, la valoración del PI junto con el SIG de la CEC																			
<b>8. Clasificación profesional</b>																			
Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según la normativa vigente en cada momento.																			










## 4. Comisión de seguimiento del plan de igualdad

### 4.1. Composición y funcionamiento

La Comisión de seguimiento del Plan de igualdad será paritaria y estará formada por las personas designadas en el acta de constitución de la comisión negociadora.

Por la parte empresarial:

- María Botana Rocamonde
- Alberto Rodríguez López
- Marina Graña Bermúdez

Por la parte social:

- Iván Cordeiro Fernández-Noriega
- Paula María Baamonde Pardo
- Óscar Calvo Varela

La convocatoria de las reuniones se realizará por la representación empresarial.

De las reuniones levantará acta la representación empresarial.

Ambas partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de acuerdos, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. Confidencialidad: las personas que integran la Comisión de seguimiento, así como cualquier persona experta que pueda asistir de forma excepcional, por acuerdo de ambas partes, a alguna reunión, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a cualquier información que les haya sido comunicada.

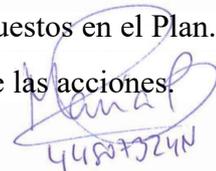
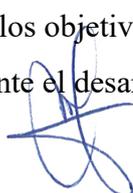
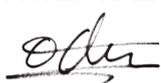
La primera reunión de seguimiento se fijará a los 6 meses después de la aprobación y firma del presente plan de igualdad.

### 4.2. Sistema de seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación permitirán conocer la evolución del Plan de Igualdad en la CEC. y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

Objetivos:

- Comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan.
- Reflejar los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.



- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- Adaptar el Plan a las nuevas situaciones y necesidades detectadas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos e impacto del Plan en el entorno de la empresa.

Evaluaciones: se realizará una evaluación intermedia a los 2 años de la aprobación y firma del Plan, así como una evaluación final al término de los 4 años.

Se llevarán a cabo reuniones de seguimiento con carácter anual, para la revisión de los indicadores de cada una de las medidas adoptadas que procedan. No obstante, se fija la primera a los 6 meses después de la aprobación y firma del presente plan de igualdad.

Para el registro de las acciones de seguimiento y evaluación, se presenta a continuación una ficha para su cumplimentación por la comisión de seguimiento.

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD CEC</b>			
<b>Medida</b>			
Persona responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizado
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

### 4.3. Procedimientos de modificación, y solución de discrepancias.

La Comisión de seguimiento trabajará para adaptar, suprimir y establecer nuevas medidas, así como evaluar la implantación de las medidas dispuestas en el Plan. En el supuesto de existir discrepancias en la evaluación y seguimiento, la toma de acuerdos se regirá por el siguiente procedimiento:

- La Comisión se entenderá válidamente constituida, siempre que estén presentes o representados la mayoría de sus miembros, (la mitad más uno).
- Si tras la realización de al menos dos reuniones extraordinarias de la Comisión de Seguimiento no se alcanzase el acuerdo entre las partes en relación con la aplicación, el seguimiento, la evaluación o la revisión de cualquiera de las medidas del Plan, podrá acudir a un experto externo e independiente, elegido por las partes, para trasladarle la propuesta, medida o cuestión interpretativa, para que éste emita informe en el plazo de 10 días; plazo que podrá ser prorrogado, y que se esté a lo que resulte del dictamen o informe entregado, que deberá ser aceptado por las partes.



## Responsabilidad del plan

**RAZÓN SOCIAL/NOMBRE:** Confederación de Empresarios de La Coruña

**NIF:** G15029960

**DOMICILIO:** Plaza Luis Seoane Torre 1 Entreplanta 15008 A Coruña.

**TFNO. CONTACTO:** 981133702

**CORREO ELECTRÓNICO:** [sec.general@cec.es](mailto:sec.general@cec.es)

### ANEXO:

- Anexo 1: Auditoría retributiva (en documento aparte)
- Anexo 2: Protocolo prevención acoso (en documento aparte)
- Anexo 3: Protocolo de desconexión digital (en documento aparte)

