



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE **HOMBRES Y MUJERES**





ÍNDICE

Compromiso con la Igualdad	5
Determinación de las partes que lo concertan	6
Ámbito personal.....	7
Ámbito territorial.....	7
Ámbito temporal.....	8
Conclusiones y Recomendaciones	9
Datos sociodemográficos.....	10
Promociones.....	10
Selección y acceso a la entidad	12
Prevención contra el acoso laboral sexual y por razón de género	12
Clasificación profesional	13
Conciliación y corresponsabilidad	14
Riesgos laborales	15
Auditoría retributiva	15
Ámbito temporal auditoría retributiva	16
Plan de actuación auditoría retributiva	16
Metodología del Plan de Igualdad	17
Principios del Plan	19
Objetivos generales del Plan de Igualdad	19
Específicos	20
Sistema de seguimiento y revisión.....	76
Ficha de seguimiento	78
Sistema de evaluación.....	81
Procedimiento de modificación	85
Solución extrajudicial de conflictos.....	85



Calendario de actuaciones.....86





Datos identificativos

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	SERVICIOS HOSTELEROS EMAI, S.A.
NIF	A15126360
Domicilio social	AV CONCORDIA, 2-1º B (LA CORUÑA)
Domicilio fiscal	AV. CONCORDIA, 2-1º B (LA CORUÑA)
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
Año de constitución	23/07/1987
Convenio Colectivo	HOSTELERÍA LA CORUÑA/CONVENIO PROPIO DEL CHUAC Y COMERCIO VARIO DE LA CORUÑA
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	HOSTELERÍA Y COMERCIO AL POR MENOR DE PRENSA
CNAE	5610 Y 4762
Descripción de la actividad	HOSTELERÍA Y COMERCIO MENOR DE PRENSA
DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras	Mujeres: 37; Hombres: 30 ; Total: 67+3 socios (hombres)
Facturación anual (€)	2.617.351,95.-€
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Certificados de RSC y reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno



Compromiso con la Igualdad

SERVICIOS HOSTELEROS EMAI, S.A. subscribe su fiel compromiso de incorporar en la empresa el establecimiento y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando las discriminaciones tanto directas como indirectas por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; RD 6/2019; RD 901/2020 Y RD 902/2020.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa asumimos el principio de igualdad de oportunidades, desde la selección a la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y la conciliación, clasificación profesional, infrarrepresentación femenina y la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

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

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



Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad

Determinación de las partes que lo conciertan

Ante estos hechos y con el firme propósito de dar cumplimiento a la ley y con la finalidad de mejorar la realidad de la empresa SERVICIOS HOSTELEROS EMAI, S.A con NIF B36889137 y domicilio social AV CONCORDIA, 2-1º B (LA CORUÑA) en cuanto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se ha constituido la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad es el órgano competente para la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad, cuyo objetivo es la formalización y regularización de las pautas de trabajo, las competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan.

La Comisión de Igualdad de SERVICIOS HOSTELEROS EMAI, S.A está formada por tres representantes de la parte empresarial y cinco representantes de la parte social con un peso de voto del 50% de cada una de las partes.



	Nombre	Puesto	Representación
PARTE EMPRESARIAL	David Espasandín Pastoriza	Encargado/a	
	Sonia Insua	Abogada/o	
	Ignacio Esposando Cancela	Socio/a	
PARTE SOCIAL	Paula María Baamonde Pardo (UGT)	Persona externa	Centros sin RLT
	Juan Zas Candame (CC. OO)	Persona externa	Centros sin RLT
	Mario Seijas (CC. OO)	Camarero/a	Cafetería CHUAC
	Ramón Fernando Ponce Freire (CIG)	Camarero/a	Hospital Arquitecto Marcide
	Manuel Barrientos Conde (CIG)	Camarero/a	Centros sin RLT/Centros: Kiosko Materno y Cafetería Materno

Ámbito personal

El presente Plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras y, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial

El presente Plan de igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de SERVICIOS HOSTELEROS EMAI, S.A. SL y en donde desarrollen su actividad:

El presente Plan de Igualdad se aplica a los 8 centros de trabajo distribuidos en 6 cafeterías (Materno; Hospital Arquitecto Marcide -Ferrol-; Hospital Abente y Lago, Ventorrillo, CHUAC y Hospital de Oza) un Kiosko (Materno) -A y los servicios administrativos en las oficinas de la empresa ubicados en la provincia de A Coruña.



Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación: 16 de noviembre del 2021 hasta el 16 de noviembre del 2025.





Conclusiones y Recomendaciones

Infrarrepresentación femenina

- Hay unos datos positivos en relación con la composición de géneros en la plantilla- a nivel global- con un equilibrio que está dentro del parámetro igualitario fijado por la Ley Orgánica 3/2007 (60% y 40%). El análisis longitudinal en la composición de géneros años dilucida un decrecimiento de personal en los últimos 4 años, pero con la composición más equilibrada desde entonces.
- Se evidencia una segregación horizontal en la empresa. Por un lado, se observan puestos completamente feminizados (Aux administrativo/a, cajero/a, auxiliar caja, ayud. camarero/a, limpiador/a, ayud. Cocina) y por otro, uno masculinizados (jefe/a cocina) con una mujer. **Se recomienda que en el Plan de Igualdad se implementen medidas de acción positiva donde a igualdad de mérito, capacidad e idoneidad se seleccione al sexo infrarrepresentado por puesto de trabajo hasta alcanzar un equilibrio razonable.**
- Al observar los índices de concentración y dispersión en las relaciones de poder, se observa una organización liderada por hombres con tres socios. En los mandos intermedios se observa una mayoría de mujeres (2 hombres y 3 mujeres) y sin diferencias salariales significativas. En el nivel operativo, observamos una cierta segregación vertical en el personal de cocina ya que el único/a jefe/a de cocina es hombre y hay una mayor proporción de hombres que de mujeres como cocineros/as (4 hombres frente a 3 mujeres) y ellas se concentran en mayor medida como ayudantes de cocina. Se recomienda el **fortalecimiento de las habilidades profesionales y de liderazgo de las mujeres del personal de cocina, facilitando su acceso a puestos superiores.**
- Hay centros de trabajo sin RLT, y en los que hay, está formada por solo



hombres. Vista la necesidad manifiesta de RLT en esos centros en la elaboración de este Plan de Igualdad. Se recomienda convocar elecciones y que las partes **incentiven y empoderen a las mujeres a postularse como candidatas.**

Datos sociodemográficos

- En el análisis cuantitativo relacional sexo y edad no se aprecian divergencias significativas constitutivas de discriminación. La edad media de la plantilla se encuentra en los 49 años (50 años para los hombres y 49 para las mujeres) muy cerca de la media (52 años) del perfil de cuidador/a de persona dependiente.
- El cruce de las variables de antigüedad y sexo refleja una estabilidad laboral con una antigüedad media de 21 años (22 años los hombres y 19 años las mujeres).
- **No se aprecian divergencias significativas constitutivas de discriminación en los valores en el índice de concentración de edad, antigüedad y formación.**

Promociones

- Hace bastantes años que no se da una promoción de este tipo. El tipo de promoción que se originaron en la empresa se materializaron en un cambio de clasificación profesional con la subida salarial correspondiente (A jefe/a cocina o a encargado/a) pero es algo muy puntual.
- La entidad no cuenta con protocolos específicos ni directrices formalizadas para la promoción interna de acuerdo al análisis cuantitativo y cualitativo



realizado. Pese a ello, la entidad debe definir criterios objetivos y elaborar guías y/o protocolos para lograr el ascenso de las personas más idóneas para cada puesto de trabajo evitando estereotipos como los referidos a la disponibilidad de las mujeres y su capacidad para liderar (especialmente en el personal de cocina en donde se aprecia una cierta segregación vertical). Estos procedimientos deben ser transparentes y accesibles al personal (La encuesta reflejó el desconocimiento de la plantilla sobre la materia)

- Las personas responsables de los procesos de promoción deben formarse en materia de igualdad.

Formación

- **No se han impartido formaciones en los últimos años, más allá de las formaciones en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres que se impartieron durante el mes de julio de 2021.** Para explicar la inexistencia de procesos formativos en la empresa, es necesario tener en cuenta variables como el modelo productivo hostelero tradicional (pequeñas cafeterías con camareros/as y cocineros que aglutinan diversas funciones y la desempeñan con gran autonomía), la edad media de la plantilla (49 años) y la elevada antigüedad (de media 21 años).
- La innovación de la empresa pasa por una formación continua. Por ello, **se recomienda a la entidad contar con un plan de formación que potencie el crecimiento profesional del personal.**
- Este plan deberá contemplar procedimientos específicos que garanticen el acceso igualitario de oportunidades. Se recomienda blindar el derecho de la persona trabajadora a formarse durante la jornada laboral.



- La entidad debe poner en conocimiento de la plantilla dicho plan y los criterios necesarios para poder acceder.

Selección y acceso a la entidad

- Se trata de una empresa rígida con la totalidad de personal con contratos indefinidos y de larga duración y muy poca variabilidad de personal. Las pocas incorporaciones que hay al año se suele contratar al personal que ya ha trabajado en más ocasiones en la empresa. Si uno de los objetivos del Plan de Igualdad es romper estereotipos y alcanzar la composición equilibrada en los puestos de trabajado (masculinizados o feminizados) la empresa debe implantar un **protocolo de selección garantista, transparente y adaptado a las necesidades de la empresa. De manera que contemple medidas de acción positiva, en donde a igual mérito y capacidad se seleccione al sexo infrarrepresentado.**
- **Este protocolo debe prestar especial atención a la definición de puestos de trabajo adaptándose a la realidad del sector y evitando requisitos inalcanzables para el sexo infrarrepresentado.**
- **Se recomienda acciones formativas sensibilizadoras a las personas que intervienen en los procesos de selección sobre sesgos inconscientes y discriminaciones de género en el ámbito laboral.**

Prevención contra el acoso laboral sexual y por razón de género

- No se tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de género en la empresa ni tampoco se observa (según el análisis cualitativo) un entorno laboral transigente con conductas sexistas.



- La empresa cuenta con un protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de género que cumple con los requisitos del RD 901/2020.
- Durante la elaboración del diagnóstico la empresa impartió formación específica sobre la materia y queda pendiente de formar parte del personal.
- De acuerdo al análisis cuantitativo y cualitativo, la empresa debe seguir realizando acciones de prevención y sensibilización. La empresa debe asegurarse que todas las personas que forman parte de la organización conozcan fehacientemente el protocolo. Lo que se pretende es prevenir cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso y en caso de producirse, que la presunta víctima sepa utilizar los canales específicos establecidos.

Clasificación profesional

- El análisis de género en función de las variables del puesto de trabajo y grupo de cotización a la Seguridad Social muestra una concentración igualitaria en los grupos superiores (del 1 al 4) con una concentración del 9% de cada género y una distribución desigualitaria en los grupos que van del 4 al 10 con una concentración de mujeres considerable en los grupos más bajos.
- Con la incorporación de los salarios sin complementos voluntarios observamos como las personas que desempeñan los puestos de trabajo con un grupo de cotización más bajo (Personal de limpieza y auxiliar de caja) ascienden al rango salarial más alto. El índice de concentración ubica a solo mujeres (un 10,81 % frente a ninguna mujer) en los dos rangos salariales más altos, pero también hay una concentración bastante importante en el más bajo (38,7%) frente a ningún hombre. En el resto, la tendencia es muy similar al análisis sin la variable de los salarios.



- Se aprecia igualdad en los índices de dispersión y concentración en las bandas salariales más altas correspondientes al personal estratégico (así como en la brecha salarial como se ha especificado en el apartado de estructura organizativa) y diferencias considerables en los rangos salariales más bajos con un 33,3% de mujeres por debajo de los 20.000€ ayudantes/as de cocina, ayudante dependiente y la cajera frente a solo un 3,3 % de hombres. La empresa debe definir cuáles son los criterios para recibir estas gratificaciones fundamentándose en razones técnicas y objetivas y ponerlas en conocimiento de la plantilla.
- Se recomienda que la empresa describa y valore los puestos de trabajo según la orden dictada prevista por el Ministerio de igualdad y de trabajo.

Conciliación y corresponsabilidad

- Los datos evidencian unas condiciones laborales de calidad en ambos géneros y sin apenas tasa de parcialidad femenina. El análisis cuantitativo y cualitativo, determina que estamos ante una empresa que facilita la vida laboral, personal y familiar del personal. **La empresa debe cerciorarse de que todo el personal conozca los derechos de conciliación reconocidos en el convenio de aplicación y las medidas implementadas por la empresa. Asimismo, la empresa debe habilitar canales específicos garantistas para que el personal pueda formular sus peticiones en la materia.**
- **Asimismo, la empresa debe promover, valorar y visibilizar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los hombres de toda la plantilla, incluidos aquellos que ocupan puestos de responsabilidad. Se debe crear un entorno laboral en donde los hombres se sientan**



seguros a la hora de ejercer los derechos de corresponsabilidad.

Riesgos laborales

- **En relación con los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo se ha detectado que el plan de prevención actual diseñado por la una entidad externa no ha contemplado la perspectiva de género en la evaluación de los puestos. Por tanto, la empresa debe corregir esta situación.**

Auditoría retributiva

- Hay una brecha salarial bruta media anual a favor de los hombres en un -6,75%. Pese a no ser el escenario ideal, se puede afirmar que estamos en una organización igualitaria con un poder adquisitivo tanto de hombres como de mujeres muy similar. Debemos tener en cuenta que esta brecha salarial se ubica por debajo del umbral a justificar del RD 902/2020 y es muy inferior a la brecha a nivel nacional (aprox. un 23%) y al 25% contemplado en el RD 902/2020 preceptivo de justificar. Por puesto de trabajo, hay una brecha salarial de género a favor de los hombres en el puesto de camarero/a (- 10%) y encargado/a (- 24%). Por parte de las mujeres, hay una brecha salarial favorable de un 16 % en el puesto de cocinero/a y ayudante/a cocina (0,65%). Las alegaciones presentadas por la entidad justifican debidamente las diferencias salariales no respondiendo a discriminaciones directas e indirectas por cuestión de género.
- ***Tras la revisión del diagnóstico, la parte social ha detectado la necesidad de un cambio de denominación del complemento A Cuenta Convenio en el Plan de Igualdad de dos personas.**
- El resultado de la correlación de variables salario real de las personas con



el salario teórico producto de la proporcionalidad entre los puntos por factor alcanzados en los puestos de trabajo (valor mínimo y máximo de los puestos) y el salario real (salario mínimo de la persona usuaria y salario máximo) ofrecen divergencias que deben ser corregidas en el Plan de Igualdad. Como mínimo, es salario medio con complementos de las mujeres que desempeñan el puesto de encargada/o y camarero/a debe incrementar hasta llegar al salario teórico.

Ámbito temporal auditoría retributiva

De conformidad al art.7.2 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte.

Plan de actuación auditoría retributiva

Una vez realizada la auditoría retributiva, el plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento se integra en las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.





Metodología del Plan de Igualdad

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se pasa a la fase de elaboración del marco de acción materializado en el propio Plan de Igualdad. En la elaboración del diagnóstico se han analizado las áreas dispuestas por la legislación vigente, fijando para cada una de ellas los datos más relevantes, las conclusiones adecuadas y las recomendaciones.

El análisis de estas áreas ha posibilitado un amplio conocimiento del principio de igualdad en la empresa.

Tras la deliberación de los miembros de la Comisión de Igualdad, se ha consensado ejecutar una batería de acciones cuyo efecto esperado es garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres de la organización y la corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Las acciones que se van a llevar a cabo deben de especificar:

- ❖ Las áreas de actuación.
- ❖ La descripción pormenorizada de las acciones.
- ❖ Los objetivos deseados.
- ❖ Público objetivo.
- ❖ Personal responsable.
- ❖ Plazos estimados.
- ❖ Periodicidad
- ❖ Indicadores de seguimiento y evaluación.
- ❖ Asignación de recursos.

En conformidad con lo acordado por la Comisión de Igualdad, el



presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años desde la fecha de aprobación (13 de octubre de 2021 a 13 de octubre de 2025). Cada área de intervención se dirigirá al cumplimiento de unos objetivos generales y específicos, y tendrá asignada una o varias acciones. A los dos años desde la entrada en vigor se hará una evaluación de procesos para conocer el desarrollo de las acciones y mejorar el propio plan. A los cuatro, se llevará a cabo una evaluación final de resultados.





Principios del Plan

- Compromiso y liderazgo de la actual dirección de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Compromiso y participación activa y permanente de la Representación Legal de las personas trabajadoras tanto en la elaboración del diagnóstico como en las fases de diseño, implantación, seguimiento y evaluación.
- Comunicación interna permanente.
- Transparencia y compromiso de mejora continua.
- Coherencia, sintonía y respeto a la legislación actual en materia de igualdad.

Objetivos generales del Plan de Igualdad

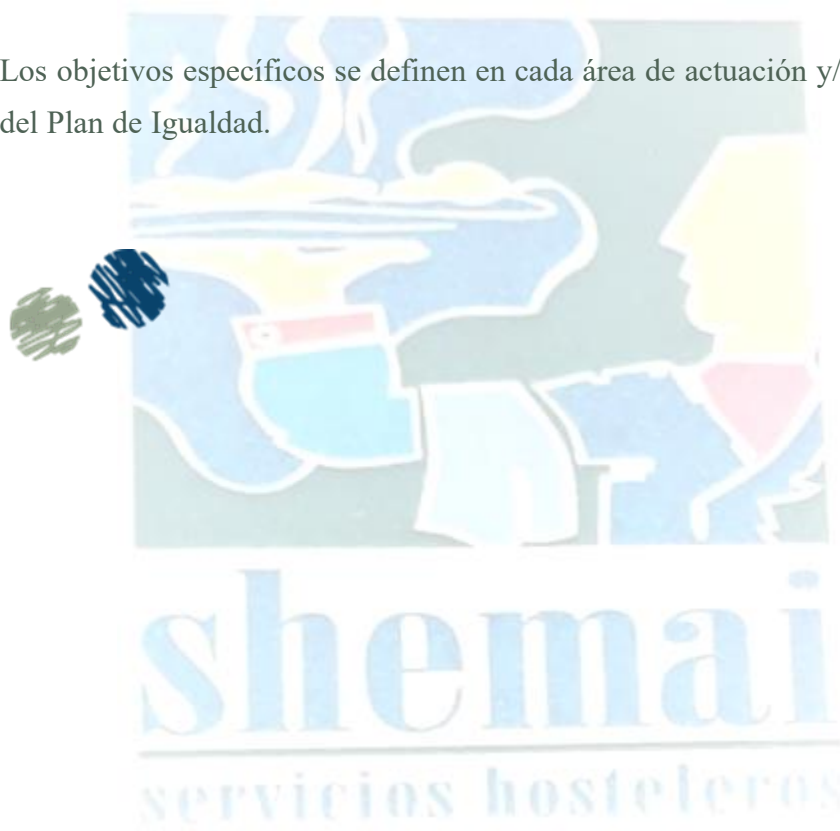
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y alcanzar la igualdad real y efectiva.
- Crear una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión organizativa de la empresa.
- Romper con los roles y estereotipos de género mediante la sensibilización y concienciación.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que constituyen la plantilla de la empresa.
- Fomentar la corresponsabilidad del personal masculino.



- Mejorar el bienestar del personal
- Avanzar en la prevención y gestión de las situaciones de acoso sexual y por razón de género.

Específicos

- Los objetivos específicos se definen en cada área de actuación y/o acción del Plan de Igualdad.





MARCO DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN (PRIORITARIA)

- **Proceso de selección y contratación // Infrarrepresentación femenina**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- Reducir el desequilibrio en la composición de sexos en la empresa con la finalidad de alcanzar el equilibrio 60% 40% establecido por la ley orgánica de igualdad.
- Romper los estereotipos y roles de género en el mercado laboral.

ACCIÓN N°1 (PRIORITARIA)

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Protocolo de reclutamiento, selección y contratación

DESCRIPCIÓN

- Realizar un protocolo de reclutamiento, selección y contratación que incluya mecanismos garantistas y una declaración de principios con las directrices a seguir, para evitar cualquier discriminación en todas las fases del proceso. Aspectos elementales que tendrá que llevar a cabo la



persona responsable:

Subacción n°1

- Actualización de la descripción de puestos de trabajo con perspectiva de género según la orden prevista por el RD 902/2020.

Subacción n°2

- Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.

Subacción n°3

- Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.

Subacción n°4

- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente al sexo infrarrepresentado a presentarse para ocupar puestos masculinizados o feminizados.

Subacción n°5

- Acción positiva: A igualdad de méritos y resultados en la selección, dar prioridad a la incorporación al sexo



infrarrepresentado.

Subacción n°6

- Documentar todo el proceso de reclutamiento, selección y contratación.

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal que acceda a las ofertas de empleo.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- N° de procesos de selección que se han realizado.
- 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/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.
- N° de ofertas publicadas con un lenguaje no sexista.
- N° de ofertas de empleo que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente



masculinas.

- Presentación documental de la descripción de puestos realizada.
- Presentación documental de las entrevistas estructuradas.
- Se guardará el registro con las ofertas de empleo publicadas.
- Sonia Insua elaborará un informe en noviembre de 2022 sobre la aplicación del protocolo.

PERSONAL RESPONSABLE:

- Sonia Insua con apoyo de la asesora externa.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- El tiempo empleado en la elaboración y la aplicación del protocolo.

PERIODICIDAD:

- Acción permanente, cada vez que se inicie un proceso de selección.

PLAZO

- El tiempo estimado para la actualización de la descripción de puestos es de 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. (Octubre de 2022).
- El tiempo estimado para la implantación del protocolo de selección es de 4 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. (febrero 2022)



ACCIÓN N°2

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Acción positiva en apertura de un nuevo centro de trabajo

DESCRIPCIÓN

En caso de apertura de un nuevo centro de trabajo, se facilitará a la plantilla que lo solicite voluntariamente el acceso a las nuevas vacantes, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones y competencia, las personas del sexo menos representado en cada puesto y las jornadas parciales.

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- N° de personas, desagregado por sexo, puesto de trabajo y tipo de jornada, que han solicitado la incorporación en el nuevo centro de trabajo.
- N° de personas, desagregado por sexo, puesto de trabajo y tipo de jornada, que ha se ha incorporado en el nuevo centro de trabajo.

PERSONAL RESPONSABLE:

- Sonia Insua.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA



ACCIÓN:

- El tiempo empleado

PERIODICIDAD:

- Acción permanente, cuando se abra un nuevo centro de trabajo.

PLAZO

- 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de igualdad (enero 2022).

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Promoción y liderazgo

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Visibilizar y empoderar a las mujeres fomentando su participación a las próximas elecciones de los Representes Legales de los trabajadores/as (RLT).

ACCIÓN N°3

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Liderazgo femenino

DESCRIPCIÓN

- Invitación a las mujeres elegibles a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as (RLT) a su participación en las próximas elecciones mediante mensajes sensibilizadores de empoderamiento y liderazgo femenino.



PÚBLICO OBJETIVO

- Las mujeres elegibles.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Justificante de comunicación y acuses de recibo.
- N° de mujeres elegibles que han recibido la comunicación /N° total de mujeres que forman parte de la empresa.

PERSONAL RESPONSABLE:

- Representantes legales de los/as trabajadores/as.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- El tiempo empleado.

PERIODICIDAD:

- Acción única.

PLAZO

Una vez se comunique al personal la convocatoria de elecciones.

El mandato de los actuales representantes:

- o Marcide 21/05/2023
- o CHUAC 03/12/2023
- o Materno 09/12/2023





ÁREAS DE ACTUACIÓN

Promoción

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de promocionar.
- Evitar discriminaciones en los procesos de promoción.

ACCIÓN N°4

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Promoción Igualitaria

DESCRIPCIÓN

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género evitando estereotipos como los referidos a la disponibilidad de las mujeres y su capacidad para liderar.
 - Se llevará un registro de todas las promociones internas.

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Presentación documental de los criterios.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas



presentadas.

- N° procesos de promoción interna realizados desagregado por sexo, indicando puesto de origen y puesto de destino.
- N° de hombres que han promocionado/ N° de mujeres que han promocionado.

PERSONAL RESPONSABLE

- Sonia Insua

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- Tiempo empleado

PERIODICIDAD

- Acción única

PLAZO

- 10 meses desde la entrada en vigor del plan de igualdad. (Agosto 2022).



ACCIÓN N° 5 (PRIORITARIA)

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Formación en igualdad de oportunidades

DESCRIPCIÓN

- 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. Los contenidos mínimos esperados son:
 - Conocer los conceptos básicos que permitan reflexionar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
 - Conocer los sesgos mentales en el entorno laboral causantes de la discriminación.
 - Aproximarse a los estereotipos y roles de género para conocerlos, reflexionar sobre ellos e incentivar a los empleados y empleadas a superarlos.
 - La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de género.
 - Los efectos que produce el acoso en las víctimas.
 - La obligatoriedad de respetar el derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la



libertad sexual, y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y por razón de género.
- Sensibilizar sobre la Comunicación y publicidad no sexista y entrega de protocolo de comunicación no sexista
- Identificar las discriminaciones existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante datos empíricos.
- Conciliación y corresponsabilidad, estrategia dual para eliminar la discriminación en el ámbito laboral.
- Introducción y conceptos a la violencia de género.
- Génesis, características y formas de la violencia de género.
- Perfil del maltratador y de la víctima.
- Mitos y falsas creencias en torno a la violencia de género.
- Protocolo de la empresa contra la violencia de género.

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal de la entidad que no ha sido formado (37 personas)

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



- Justificante de la impartición de la formación.
- Certificados de asistencia.
- N° de hombres que han asistido a la formación.
- N° de mujeres que han asistido a la formación.
- N° de hombres que han asistido a la formación/ N° de mujeres que han asistido a la formación.
- N° de hombres que han asistido a la formación/ N° total de personas que han asistido a la formación.
- N° de mujeres que han asistido a la formación/ N° total de personas que han asistido a la formación.
- 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.
- Número total de horas de formación, desagregado por sexo.
- Encuesta de satisfacción.

PERSONAL RESPONSABLE

- Gerencia de contratar a la entidad formadora y Sonia Insua del seguimiento.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN



- Coste de la formación y el tiempo empleado.

PERIODICIDAD

- Acción única.

PLAZO

- 5 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad (marzo 2022).





ACCIÓN N°6

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

- Formación en la jornada laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.

DESCRIPCIÓN

- 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.
- Se llevará un registro de todas las acciones formativas.

PÚBLICO OBJETIVO

- Dirigido a toda la plantilla.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número total de formaciones dentro de la jornada laboral.
- Número total de formaciones dentro de la jornada laboral/Número de formaciones totales.



- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han asistido a la formación.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas formadas en dentro y fuera del horario laboral.
- Registro formativo.

PERSONAL RESPONSABLE

Sonia Insua

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- El coste de realizar las acciones durante la jornada laboral.

PERIODICIDAD

- Acción permanente.

PLAZO

- 3 meses desde la entrada en vigor con la aprobación del Plan de Igualdad (enero 2022).





ÁREAS DE ACTUACIÓN

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar la corresponsabilidad (especialmente de los hombres) del trabajo doméstico.
- Mejorar el bienestar del personal.

ACCIÓN N°7 (ACCIÓN PRIORITARIA)

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación

DESCRIPCIÓN

Subacción°1

- Elaboración de un catálogo de derechos de conciliación y promoción de la corresponsabilidad que recopile todos los derechos reconocidos en los convenios de aplicación y del presente Plan de Igualdad y difundirlo a toda



la plantilla.

- La plantilla firmará acuse de recibo.
- Las nuevas incorporaciones recibirán junto con el contrato el catálogo.

Subacción nº2

Difundir el protocolo de desconexión digital a toda la plantilla

PÚBLICO OBJETIVO

- Toda la plantilla.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Justificación documental del catálogo y de la difusión.
- Número, y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han recibido la difusión.
- Número, y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han solicitado medias de conciliación.

PERSONAL RESPONSABLE

Sonia Insua

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- Tiempo empleado.

PERIODICIDAD



- Acción única

PLAZO

- 5 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad (Marzo de 2022).





ACCIÓN N°8

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Acumulación de los periodos de vacaciones

OBJETIVOS

- Mejorar el bienestar del personal.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

DESCRIPCIÓN

Subacción n°1

Acumulación de los dos periodos de vacaciones (la parte que le corresponde a la empresa y a la persona empleada) para atender la dependencia o IT de 6 meses de familiares de primer grado.

Subacción n°2

La persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de manera continuada el permiso de maternidad/ paternidad; las vacaciones y la acumulación del permiso para el cuidado del/ la lactante.

PÚBLICO OBJETIVO

- Toda la plantilla

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas con posibilidad de



solicitar la medida.

- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han solicitado el disfrute de la medida.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han disfrutado de la medida.
- Valoración de la medida mediante una encuesta.
- Registro horario.

PERSONAL RESPONSABLE

Sonia Insua

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- Tiempo empleado en el seguimiento.

PERIODICIDAD

- Acción permanente.

PLAZO

- 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de igualdad (enero 2022).





ACCIÓN N°9

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Excedencias

OBJETIVOS

- Mejorar el bienestar del personal.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

DESCRIPCIÓN

Subacción 1:

Ampliar en 1 año y medio la excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida y manteniendo la reserva de puesto de trabajo 18 meses.

Subacción n°2

Se tendrá derecho a una excedencia de 2 meses para las personas en trámites de adopción internacional con reserva del puesto de trabajo.

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas con posibilidad de



solicitar la medida.

- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han solicitado el disfrute de la medida.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han disfrutado de la medida.
- Valoración de la medida mediante una encuesta.
- Registro horario.

PERSONAL RESPONSABLE

- Sonia Insua

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- Tiempo empleado en el seguimiento.

PERIODICIDAD

- Acción permanente.

- ***PLAZO***





- 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de igualdad (enero 2022).



ACCIÓN Nº10

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Reducción de jornada

OBJETIVOS

- Mejorar el bienestar del personal.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de atender el cuidado de un hijo o hija menor de 8 años y por ascendientes de primer grado por razón de enfermedad o accidente grave que requiera hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora diaria, con carácter retribuido, por el plazo de dos meses.

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas con posibilidad de solicitar la medida.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han solicitado el disfrute de la medida.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han disfrutado de la medida.
- Valoración de la medida mediante una encuesta.
- Registro horario.

PERSONAL RESPONSABLE

Sonia Insua

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- Tiempo empleado en el seguimiento.

PERIODICIDAD

- Acción permanente.

PLAZO



- 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de igualdad (enero 2022).



ACCIÓN N°11

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Permiso retribuido

OBJETIVOS

- Mejorar el bienestar del personal.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

DESCRIPCIÓN

Subacción n°1

Permiso retribuido de hasta 16 horas/año para los progenitores o tutores de menores 12 años y por ascendientes de hasta primer grado con enfermedades



graves o crónicas si la consulta médica es fuera de la localidad (>200km del domicilio) en centros médicos públicos o concertados por estos.

Subacción nº2

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso retribuido para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho registrada oficialmente que esté embarazada, a clases de asistencia al parto durante un tiempo máximo de 8 horas, que podrá distribuir en varias sesiones.

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas con posibilidad de solicitar la medida.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han solicitado el disfrute de la medida.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han disfrutado de la medida.
- Valoración de la medida mediante una encuesta.
- Registro horario.

PERSONAL RESPONSABLE

Sonia Insua

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN



- Tiempo empleado en el seguimiento.

PERIODICIDAD

- Acción permanente.

PLAZO

- 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de igualdad (enero 2022).



ACCIÓN Nº12

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Aumento del tiempo de excedencia

OBJETIVOS

- Mejorar el bienestar del personal.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

DESCRIPCIÓN

- Aumentar de dos a tres años la excedencia con mantenimiento del puesto de trabajo, para el cuidado de familiares dependientes debidamente



justificado.

PÚBLICO OBJETIVO

- Toda la plantilla

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas con posibilidad de solicitar la medida.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han solicitado el disfrute de la medida.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han disfrutado de la medida.
- Valoración de la medida mediante una encuesta.
- Registro horario.

PERSONAL RESPONSABLE

Sonia Insua

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- Tiempo empleado en el seguimiento.

PERIODICIDAD

- Acción permanente.

PLAZO



- 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de igualdad (enero 2021).



ACCIÓN Nº13

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Necesidades de conciliación

OBJETIVOS

- Mejorar el bienestar del personal.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Obtener información para mejorar la conciliación a través de medidas específicas.

DESCRIPCIÓN

- Durante la elaboración del diagnóstico, la parte social consideró necesario



profundizar más sobre las necesidades de conciliación del personal mediante un estudio “ad hoc” y que se reflejase en el Plan de Igualdad. Se realizará un estudio sobre las necesidades de conciliación mediante encuesta con el asesoramiento de los miembros de la comisión negociadora.

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Justificación documental de la encuesta.

PERSONAL RESPONSABLE

- Comisión negociadora de Igualdad

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- Tiempo empleado en el seguimiento.

PERIODICIDAD

- Acción única

PLAZO

Un año desde la entrada en vigor del Plan de igualdad (octubre 2022).





ÁREA DE ACTUACIÓN

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo//Prevención de la violencia de género

OBJETIVO

- Prevenir el acoso sexual y por razón de género.
- Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de género.
- Advertir al personal de las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Advertir al personal del régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y por razón de género previsto en el protocolo.
- Dar a conocer el procedimiento de actuación en caso de acoso previsto en el protocolo y los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Proteger a posibles víctimas y facilitarles canales de comunicación.
- Sensibilizar y concienciar sobre la violencia de género.
- Dar a conocer el procedimiento de actuación en caso de violencia de género previsto en el protocolo.
- Proteger e informar a posibles víctimas.



ACCIÓN Nº14

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Prevención del acoso sexual y por razón de género

DESCRIPCIÓN

Subacción nº1

- Difusión del protocolo contra el acoso sexual y por razón de género a toda la plantilla.

Subacción nº2

- El protocolo será explicado en la formación prevista en el presente Plan de Igualdad.

Subacción nº3

- Todas las personas firmarán acuse de recibo.
- Las nuevas incorporaciones recibirán junto con el contrato el protocolo.
- ***Subacción nº3***
 - Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratado y las medidas adoptadas.

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



- Verificación del protocolo.
- Justificación documental de la difusión.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han activado el protocolo.
- Nº de expedientes resueltos tras la activación del protocolo.
- Registro documental de los expedientes.

PERSONAL RESPONSABLE

- La persona responsable de la difusión es Sonia Insua.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- El tiempo empleado en la difusión.
- Coste de la formación

PERIODICIDAD

- Acción única.

PLAZO

- 5 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. (Marzo 2022).





ACCIÓN N°15

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Informar a la comisión Prevención del acoso sexual y por razón de género

DESCRIPCIÓN

Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de acoso laboral sexual y por razón de género y las medidas adoptadas.

PÚBLICO OBJETIVO

- Comisión instructora.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Actas de reunión

PERSONAL RESPONSABLE

- Comisión instructora.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- El tiempo empleado.

PERIODICIDAD

- Acción permanente

PLAZO



- 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. (enero 2022).





ACCIÓN N°16

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Prevención de la violencia de género

DESCRIPCIÓN

Subacción n°1:

- Elaboración y difusión de un protocolo de prevención contra la violencia de género.

Subacción n°2

- El protocolo será explicado en la formación prevista en el presente Plan de Igualdad.

Subacción n°3

- Todas las personas firmarán acuse de recibo.
- Las nuevas incorporaciones recibirán junto con el contrato el protocolo.

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Verificación del protocolo.
- Justificación documental de la difusión.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo de personas que han recibido el



protocolo.

- Número y porcentaje, desgrado por sexo de personas que han activado el protocolo.

PERSONAL RESPONSABLE

- Gerencia se encargará de contratar a la consultora de género para elaborar el protocolo e impartir la formación.
- La persona responsable de la difusión es Sonia Insua.
- La comisión negociadora es la responsable de resolver los casos de acoso.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- El tiempo empleado.

PERIODICIDAD

- Acción única.

PLAZO

- 5 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad (marco 2022).





ACCIÓN N°17

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Ausencias o faltas de puntualidad víctimas violencia de género

DESCRIPCIÓN

- 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.

PÚBLICO OBJETIVO

- Víctimas violencia de género.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- N° de ausencias o faltas de puntualidad.
- Registro horario

PERSONAL RESPONSABLE

- Sonia Insua

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA



ACCIÓN

- El tiempo empleado.

PERIODICIDAD

- Acción única.

PLAZO

- 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad (enero 2022).





ACCIÓN N°18

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Traslado del centro de trabajo víctimas de violencia de género

DESCRIPCIÓN

La persona trabajadora tiene derecho al traslado del centro de trabajo por víctima de violencia de género cuando existan vacantes disponibles.

PÚBLICO OBJETIVO

- Víctimas violencia de género.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- N° de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado la medida.
- N° de mujeres víctimas de violencia de género que han disfrutado de la medida

PERSONAL RESPONSABLE

- Sonia Insua

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- El tiempo empleado.

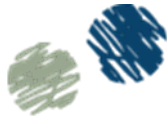
PERIODICIDAD

- Acción única.

PLAZO



- 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad (enero 2022).





ÁREA DE ACTUACIÓN

Comunicación inclusiva y no sexista

OBJETIVO

- Convertir el lenguaje inclusivo y no sexista como parte de la cultura empresarial.
- Hacer efectivo el uso no sexista del lenguaje en los textos elaborados desde la entidad.
- Conocer las necesidades y sugerencias del personal en materia de igualdad.

ACCIÓN N°19

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Manual de comunicación, lenguaje e imagen no sexista

OBJETIVOS

- Que toda la plantilla tenga conocimiento sobre el lenguaje inclusivo y no sexista.
- Eliminar la comunicación sexista.
- Introducir el lenguaje inclusivo como parte de la cultura de la organización

DESCRIPCIÓN



Subacción n°1

- Elaboración y difusión de un manual de lenguaje inclusivo y no sexista.

Subacción n°2

- Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos, informativos, tarjetas comunicación corporativa...).

PÚBLICO OBJETIVO:

- Dirigido a toda la plantilla.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Presentación del manual.
- Justificación documental de la difusión.
- Número de publicaciones revisadas y actualizadas.
- Número y tipo de cambios realizados.
- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.
- Anexo con sugerencias de mejora o errores comunes.

PERSONAL RESPONSABLE

Sonia Insua



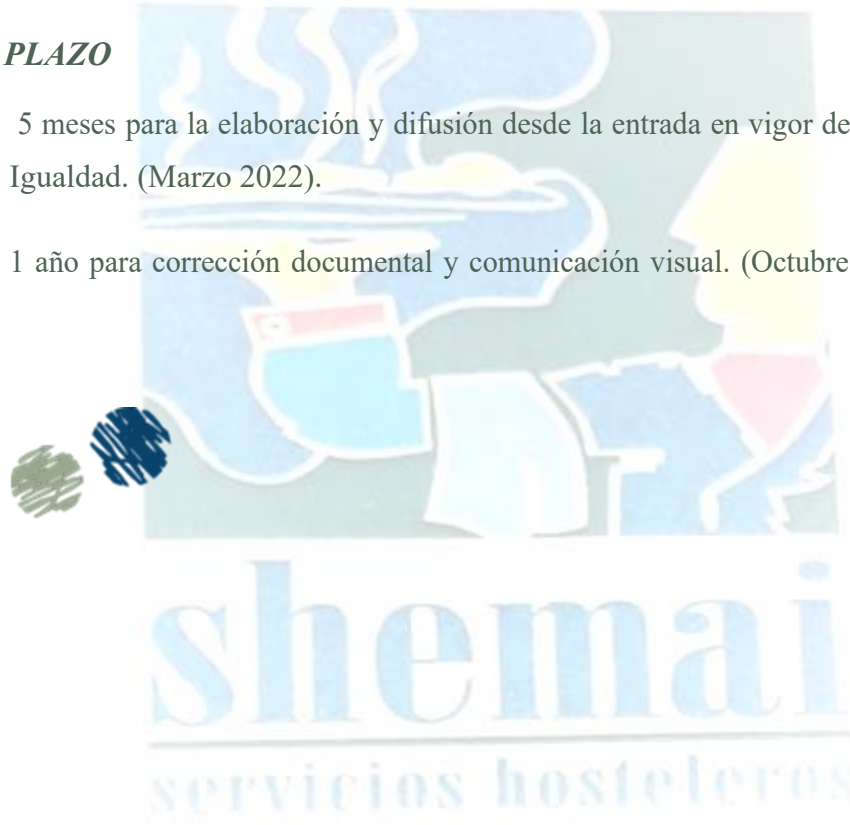
RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- El coste del protocolo sujeto a negociación con la consultora de género.
- El tiempo empleado.

PERIODICIDAD

PLAZO

- 5 meses para la elaboración y difusión desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. (Marzo 2022).
- 1 año para corrección documental y comunicación visual. (Octubre 2022).





ACCIÓN N°20

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

- Buzón de sugerencias.

OBJETIVOS

- Implantar canales de comunicación específicos para temas de igualdad.
- Conocer las necesidades y sugerencias del personal.

DESCRIPCIÓN

- Colocar en un lugar visible un buzón de sugerencias en el centro de trabajo. Asimismo, se expondrá en el tablón de anuncios una nota fomentando la participación de la plantilla.
- A efectos del plan de igualdad, todas las sugerencias recibidas serán tenidas en cuenta y registradas.
- Todas las sugerencias serán registradas e incorporadas a la ficha de seguimiento correspondiente.

PÚBLICO OBJETIVO

- Dirigido a toda la plantilla.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de sugerencias recibidas en materia de igualdad
- Número total de sugerencias que han implicado cambios en la organización.
- Número total de sugerencias recibidas / Número total de sugerencias que



han implicado cambios en la organización.

PERSONAL RESPONSABLE

- Gerencia

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

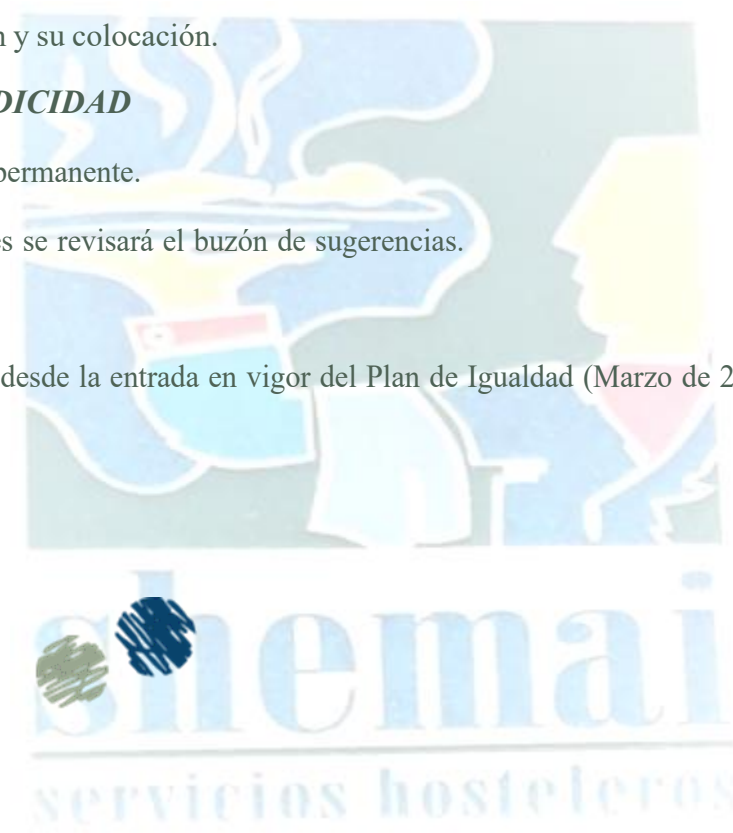
- El buzón y su colocación.

PERIODICIDAD

- Acción permanente.
- Cada mes se revisará el buzón de sugerencias.

PLAZO

- 5 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad (Marzo de 2022).





ACCIÓN N°21

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Complemento A Cuenta Convenio

DESCRIPCIÓN

El complemento a cuenta convenio no excederá del 4 % del salario total percibido por la persona trabajadora. Las personas que están percibiendo más del 4%, se reasignará la cuantía de la parte correspondiente en el complemento gratificaciones.

PÚBLICO OBJETIVO:

- Dirigido a toda la plantilla.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de complementos definidos y número de mujeres y hombres que los perciben.
- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan.

PERSONAL RESPONSABLE

- Gerencia es la responsable de definir los complementos y pluses.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- El tiempo empleado.

PERIODICIDAD



- Acción única

PLAZO

- 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. (Octubre 2022)





ACCIÓN N°22

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Definición de estructura salarial

DESCRIPCIÓN

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en elementos discriminatorios por cuestiones de género.

PÚBLICO OBJETIVO:

- Dirigido a toda la plantilla.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de complementos definidos y número de mujeres y hombres que los perciben.
- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan.

PERSONAL RESPONSABLE

- Gerencia es la responsable de definir los complementos y pluses.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN



- El tiempo empleado.

PERIODICIDAD

- Acción única

PLAZO

- 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. (Octubre 2022).





ACCIÓN N°23

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Salario Justo

DESCRIPCIÓN

Subacción n°1

- Realizar la valoración de todos los puestos de trabajo en virtud del procedimiento pendiente de publicar por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Subacción n°2

- Reelaborar la auditoría salarial en función del nuevo procedimiento de valoración de puestos.

Subacción n°3

- Asignación del salario teórico correspondiente con independencia de la persona que ocupe dicho puesto siempre y cuando la empresa pueda asumir bajo razones objetiva el coste. En ningún caso puede implicar una reducción de salario actual de ninguna persona de la plantilla

PÚBLICO OBJETIVO

- Todo el personal.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Presentación documental de la valoración de puestos de trabajo.
- Presentación documental de la auditoría salarial.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se ubican



por debajo del salario teórico.

- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas a las que se le ha subido el salario real hasta llegar al salario teórico correspondiente.
- Diferencia porcentual, desagregado por sexo, del salario teórico y del salario real del personal.

PERSONAL RESPONSABLE:

- Gerencia con apoyo de una consultora de género.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Presupuesto sujeto a negociación con la consultora de género.

PERIODICIDAD:

- Valoración de puesto y auditoría- Acción única.
- Subacción nº3, cada vez que se detecte una brecha entre el salario teórico y real del personal.

PLAZO

- El tiempo estimado para la elaboración de la subacción nº1 y 2 es de 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. (Octubre 2022) En todo caso está condicionado por la fecha de publicación de la orden. El plazo de la subacción nº3 está sujeta a negociación entre las partes de la comisión negociadora.





ÁREAS DE ACTUACIÓN

Salud laboral

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la salud laboral del conjunto del personal.

ACCIÓN N°24

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Salud laboral con perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

- Revisar el contenido del Plan de Prevención de riesgos laborales de la empresa con la evaluación de los puestos de trabajo y el plan de acción desde una perspectiva de género.

PÚBLICO OBJETIVO:

- Dirigido a toda la plantilla.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Justificación documental de la evaluación de puestos y el plan de acción con perspectiva de género.

PERSONAL RESPONSABLE

- Gerencia.

RECURSOS PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN



- El tiempo empleado y coste de la entidad asesora.

PERIODICIDAD

- Acción única

PLAZO

- 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. (Octubre 2022).





Sistema de seguimiento y revisión

La Comisión de Seguimiento es el órgano competente para el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad. Para lo que deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está formada por representantes de la gerencia y por representantes de la plantilla. Siendo las mismas personas miembros de la Comisión de Igualdad.

	Nombre	Puesto
PARTE EMPRESARIAL	David Espasandín Pastoriza	Encargado/a
	Sonia Insua	Abogada/o
	Ignacio Espasandín Cancela	Socio/a
PARTE SOCIAL	Paula María Baamonde Pardo (UGT)	Persona externa
	Juan Zas Candame (CC. OO)	Persona externa
	Mario Seijas (CC. OO)	Camarero/a
	Ramón Fernando Ponce Freire (CIG)	Camarero/a
	Manuel Barrientos Conde (CIG)	Camarero/a



La Comisión de igualdad realizará un seguimiento con los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento, mediante una serie de cuestionarios a cumplimentar por la comisión de seguimiento, dirección y plantilla.
- Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan (mínimo con una evaluación intermedia y otra final).
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.



- Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a la siguiente ficha de seguimiento con apoyo de la asesora externa contratada:



Ficha de seguimiento



Fecha realización seguimiento:	
Persona responsable de la realización del seguimiento:	
Área de actuación:	
Nº de Acción:	
Denominación acción:	
Descripción de la medida:	
Objetivos:	
Indicador/es de seguimiento de la medida:	
Recursos previstos:	
Recursos empleados:	
SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA	
Situación de la medida:	Acciones realizadas: Acciones en ejecución: ¹ Acciones no realizadas:
Indicar el motivo por el la medida no se ha iniciado o completado totalmente:	Falta de recursos humanos: Falta de recursos materiales: Falta de tiempo: Falta de participación: Descoordinación con otros departamentos:

¹ Especificar si se sigue la planificación reflejada en el Cronograma previsto del plan de Igualdad, o bien se ha prorrogado o modificado reflejando la nueva fecha planificada planificada.



	Desconocimiento del desarrollo: Otros motivos (especificar):
Logro de los indicadores:	Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)
Registro de dificultades:	
Soluciones emprendidas en su caso:	
Necesidades surgidas:	
Observaciones/Aspectos a destacar:	

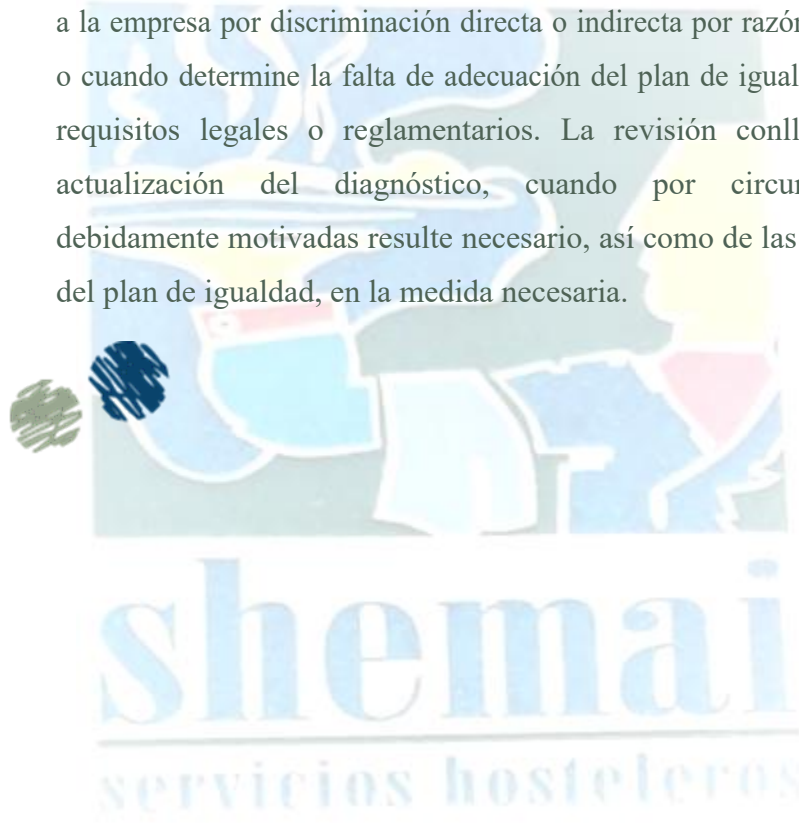
Propuestas de mejora:

Una vez al año se convocará a la comisión de igualdad y se expondrán las fichas de seguimiento cumplimentadas por el personal responsable para analizar de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. En esta reunión se podrá añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo una vez al año y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.



- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.



Sistema de evaluación



La Comisión de seguimiento es la responsable de la evaluación de los planes de igualdad con capacidad para emplear tantos recursos materiales como humanos sean suficientes y necesarios para alcanzar los objetivos contemplados en el presente Plan de Igualdad.

La Comisión de seguimiento con apoyo de la consultora externa elaborará los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto. Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido.

- Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).



La evaluación, cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo. Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad. Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...



Los Planes de Igualdad deben ser dinámicos y adaptativos a las circunstancias contingentes que son inherentes a las empresas, asimilados como procesos endógenos que deben de ser evaluados y mejorados constantemente. La implementación del proceso de mejora continua, también conocido como Plan *Do Check Act* (Planificar, hacer, controlar y actuar) nos ayuda a conocer el grado de cumplimiento con los objetivos del plan, analizar el desarrollo de su proceso, reflexionar sobre la continuidad de las acciones e identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa.





Procedimiento de modificación

Para modificar el Plan de Igualdad se seguirá el siguiente procedimiento:

- Cualquiera miembro de la Comisión Negociadora podrá solicitar una reunión extraordinaria con un aviso previo mínimo de 20 días laborales antes de la fecha.
- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados por cada una de las partes.
- La modificación del Plan, requerirá, en cualquier caso, el voto favorable, de la mayoría absoluta de cada una de las partes de conformidad al peso de voto correspondiente.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerda su adhesión al acuerdo interprofesional galego sobre procedimientos extraxudiciais de solución de conflictos de traballo (AGA).





Calendario de actuaciones

ACCIONES PREVISTAS	PERIODO															
	Año 1 (octubre de 2021 - octubre de 2022)				Año 2 (octubre de 2022 - octubre de 2023)				Año 3 (octubre de 2023 - octubre de 2024)				Año 4 (octubre de 2024 - octubre de 2025)			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Protocolo de reclutamiento, selección y contratación Implantar protocolo con la subacción 1 (de octubre de 2021 a octubre de 2022) <i>Acción permanente</i>																
ACCIÓN PRIORITARIA) Protocolo de reclutamiento, selección y contratación Implantar protocolo con las subacciones 2,3,4,5,6 (de octubre de 2021 a febrero de 2022) <i>Acción permanente</i>																
Acción positiva en apertura de un nuevo centro de trabajo (hasta enero de 2020) <i>Acción permanente</i>																
Liderazgo femenino (Una vez se comunique al personal la convocatoria de elecciones) <i>Acción única</i>																
Promoción igualitaria (de octubre de 2021 a agosto de 2022) -Acción única																



ACCIONES PREVISTAS	PERIODO															
	Año 1 (octubre de 2021 - octubre de 2022)				Año 2 (octubre de 2022 - octubre de 2023)				Año 3 (octubre de 2023 - octubre de 2024)				Año 4 (octubre de 2024 - octubre de 2025)			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
(ACCIÓN PRIORITARIA) Formación en Igualdad de Oportunidades (de octubre de 2021 hasta marzo de 2022) <i>Acción única</i>																
Formación en la jornada laboral (de octubre de 2021 a enero 2022) <i>Acción permanente</i>																
(ACCIÓN PRIORITARIA) Subacción n1 Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación Subacción n2 Difusión del protocolo de desconexión digital. (de octubre de 2021 hasta marzo de 2022) <i>Acción única</i>																
Acumulación de los periodos de vacaciones (de octubre de 2021 hasta enero 2022) <i>Acción permanente</i>																
Excedencias (de octubre de 2021 hasta enero 2022) <i>Acción permanente</i>																
Reducción de jornada (de octubre de 2021 hasta enero 2022) <i>Acción permanente</i>																
Permiso retribuido (de octubre de 2021 hasta enero 2022) <i>Acción permanente</i>																
Aumento del tiempo de excedencia (hasta enero 2021) <i>Acción permanente</i>																
Necesidades de conciliación (de octubre de 2021 hasta octubre 2022) <i>Acción permanente</i>																



ACCIONES PREVISTAS	PERIODO															
	Año 1 (octubre de 2021 - octubre de 2022)				Año 2 (octubre de 2022 - octubre de 2023)				Año 3 (octubre de 2023 - octubre de 2024)				Año 4 (octubre de 2024 - octubre de 2025)			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Prevenición del acoso sexual y por razón de género (de octubre de 2021 hasta marzo de 2022) <i>Acción única</i>																
Informar a la comisión Prevención del acoso sexual y por razón de género (hasta enero 2022) <i>Acción permanente</i>																
Prevenición de la violencia de género (marzo de 2022) <i>Acción única</i>																
Ausencias o faltas de puntualidad víctimas violencia de género <i>Acción permanente</i>																
Comunicación inclusiva y no sexista) Subacción n°1: Elaboración y difusión manual (de junio de 2021 hasta marzo de 2021 para la elaboración y difusión). <i>Acción única</i>																
Subacción n°2: Corrección imágenes y comunicación visual. (de octubre de 2021 a octubre de 2022) <i>Acción única</i>																
Buzón de sugerencias (desde junio de 2021 hasta marzo de 2022). <i>Acción única para la colocación y revisión mensual.</i>																
Complemento A Cuenta Convenio (de octubre de 2021 hasta octubre de 2022 para la colocación). <i>Acción única</i>																



ACCIONES PREVISTAS	PERIODO															
	Año 1 (octubre de 2021 - octubre de 2022)				Año 2 (octubre de 2022 - octubre de 2023)				Año 3 (octubre de 2023 - octubre de 2024)				Año 4 (octubre de 2024 - octubre de 2025)			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Traslado víctima violencia de género a otro centro de trabajo (hasta enero de 2022) <i>Acción permanente</i>																
Definición estructura salarial (hasta octubre de 2022) <i>Acción única</i>																
Salario Justo Subacción nº1 y 2: Valoración de puestos y auditoría salarial (de octubre de 2021 a octubre de 2022) <i>Acción única</i>																
Salario Justo Subacción nº3 <i>Acción permanente</i>																
Salud laboral con perspectiva de género (desde octubre de 2021 hasta octubre de 2022) <i>Acción única</i>																

Las acciones previstas están distribuidas por trimestres: I (octubre, noviembre y diciembre); II (enero, febrero y marzo); III (abril, mayo y junio); y IV (julio, agosto y septiembre).

: Acción permanente
 : Tiempo estimado para la implantación





shemai
servicios hosteleros