

PLAN DE IGUALDAD

Visual^{MS}

Trabajando a gusto, damos lo mejor



Aprobado en reunión de la Comisión Negociadora del 6 de junio de 2022
Firmado en la fecha que figura en el certificado de firma electrónica avanzada

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN				
	3				
II.	PRINCIPIOS	DEL	PLAN	DE	IGUALDAD
	5				
III.	PARTES	QUE	LO	CONCIERTAN	
	7				
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	PERSONAL,	TERRITORIAL	Y	TEMPORAL
	7				
V.	ENTRADA		EN		VIGOR
	8				
VI.	DIAGNÓSTICO	DE	SITUACIÓN	DE	LA EMPRESA
	8				
PERFIL	MEDIO	DE	LA	PLANTILLA	
	9				
DIAGNÓSTICO	DE	IGUALDAD.	PROPUESTAS.		
	9				
VII.	OBJETIVOS	DEL	PLAN	DE	IGUALDAD
	12				
OBJETIVOS				CUALITATIVOS	
	12				
OBJETIVOS				CUANTITATIVOS	
	12				
VIII.	MEDIOS	Y	RECURSOS	NECESARIOS	
	12				
IX.	MEDIDAS				
	13				
X.	CALENDARIO		DE	ACTUACIONES	
	17				
XI.	SISTEMAS DE SEGUIMIENTO,	EVALUACIÓN	Y	REVISIÓN PERIÓDICA.	
	20				
XIII.	PROCEDIMIENTO		DE	MODIFICACIÓN.	
	23				
XIV.	ANEXO	INFORME		DIAGNÓSTICO.	
	23				

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

I. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas¹ fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la sociedad, se alinea con los objetivos 5 y 8:

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- **Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.** De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.
- **Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.** Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de la empresa.

Por otro lado, la sociedad cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

II. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la sociedad se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de la sociedad son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo sería cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11. PRUEBA (Art. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

III. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Las partes suscriptoras del Plan de Igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la **representación de la empresa** y la **representación de la plantilla**, que acuerdan la aprobación del Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2022 a 2026, y que ha estado formada por:

Representación de la empresa	Representación de la plantilla
Domingo Fernandez Alvarez	Ivan Cordeiro Fernández Noriega (CCOO)
Marta Alfaya Fernández	Cristina Calvo Espasandín (FeSMC-UGT)
Miguel Ángel Carballo Vázquez	Iria Salvande Lorenzo (CIG)

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL:** El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de la sociedad, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.
- **ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL:** La aplicación de este Plan de Igualdad es para los centros de trabajo de la sociedad, así como para cualquiera que se abra en un futuro, debiéndose en este caso atender, si procede, al principio de correspondencia para su adaptación.
- **ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL:** El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años.

V. ENTRADA EN VIGOR

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor el día de su firma y se extenderá su aplicación hasta 4 años desde dicha fecha, esto es desde el 6 de junio de 2022 hasta el de junio de 2026.

VI. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de la empresa respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa. Es el soporte documental para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el 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.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico para la implantación de un Plan de Igualdad en la sociedad, se han recogido una serie de medidas agrupadas en las distintas áreas de actuación recogidas tanto en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en el RD 6/2019 y el RD 901/2020.

Los planes de igualdad tienen entre sus objetivos principales evidenciar la presencia de los fenómenos conocidos como «techo de cristal»² y «brecha salarial»³, además de apoyar medidas de corresponsabilidad para ambos sexos. Por esta razón, éstos son los aspectos que de forma prioritaria se analizan.

El informe diagnóstico de la sociedad refleja que la plantilla le aleja ligeramente de lo que se considera una empresa con una composición equilibrada de presencia de mujeres y hombres, de conformidad con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres al indicar: «A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento», al ser su composición un 32 % el sexo femenino (M/Mujer-es) y un 68 % % el sexo masculino (H/Hombre-es).

Ya se ha indicado que según la disposición adicional primera de la Ley de Igualdad 3/2007, se persigue una composición equilibrada en las organizaciones de forma que, en el conjunto de la plantilla, ninguno de los sexos supere el sesenta por ciento ni esté por debajo del cuarenta por ciento.

Este asunto de la diversidad de sexos en puestos de responsabilidad y dirección es una cuestión que aplica en la mejora de la producción y competitividad de las empresas, tal y como refieren algunos estudios como el de la consultora Catalyst Inc.⁴ o el informe Tyson⁵ que recogen que *«las empresas que cuentan con un mayor número de mujeres en sus equipos de alta dirección obtienen mejores resultados financieros que aquellas cuyos equipos gerenciales son totalmente masculinos»*, *«la diversidad conduce a un mejor funcionamiento de las compañías»*.

Ello no implica que no se puedan realizar actuaciones para generar condiciones laborales que faciliten una integración diversa, ya que la sociedad conoce muy bien su entorno y a su plantilla, y muestra un alto compromiso en la materia.

INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

-Visual Visual Microsystems S.A. (en adelante Visual MS o Visual)

-CIF: A36333706

-Dirección: Polígono Industrial A Granxa, Rúa D, Esq. Paralela 3,
36400, O Porriño (Pontevedra) España

² El techo de cristal hace referencia a la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad o dirección. También llamada infrarrepresentación femenina.

³ La brecha salarial es la diferencia del salario entre mujeres y hombres por el mismo puesto u ocupación. Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores igualdad de remuneración para ambos sexos. En la revisión de la Ley de Igualdad se introduce el concepto «trabajo de igual valor».

⁴ “The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards Catalyst 2007.

⁵ Tyson, L., The Tyson Report on the Recruitment and Development of Non-executive Directors, 2003.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

E: admin@visualms.com

T: (+34) 986 120 230

PERFIL MEDIO DE LA PLANTILLA

TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<ul style="list-style-type: none">● 32 % de la plantilla.● El promedio de la antigüedad es de 9 años.● El promedio de la edad es de 44 años● 63% tienen estudios de FP.● 63% se concentran en el grupo profesional 5.● El 100% desarrollan su trabajo en contrato indefinido a tiempo completo	<ul style="list-style-type: none">● 68 % de la plantilla.● El promedio de la antigüedad es de 13 años.● El promedio de la edad es de 46 años● 65 % tienen estudios de FP..● 60% se concentran en el grupo profesional 5.● El 100% desarrollan su trabajo en contrato indefinido a tiempo completo

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD. PROPUESTAS Y MEDIDAS

Del diagnóstico elaborado y suscrito por la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad resultaron las siguientes propuestas que serán aquellas que servirán para proponer las acciones contenidas en el plan de igualdad o aquellas otras que se acuerden por la Comisión de Seguimiento a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Protocolizar el sistema de reclutamiento y selección.

Formación a los/as responsables de área sobre procesos de selección igualitarios.

Revisar el lenguaje en las ofertas de incorporación a la empresa.

Incorporar un enfoque inclusivo en la comunicación del procedimiento habitual de reclutamiento y selección, y en la publicación de ofertas y convocatorias.

Incorporar a la herramienta interna de gestión, funcionalidades adecuadas para analizar datos relacionados con ingresos desagregados por sexo como: número de personas que han solicitado acceder a los procesos de selección y sexo; número de personas que habiendo solicitado acceder a los procesos de selección han sido convocadas a la primera entrevista; número de entrevistas realizadas; número de personas seleccionadas; número de ingresos, por causa del ingreso, por rango de edad, por tipo de vinculación (ETTs), por tipo de relación laboral, por tipo de contrato, por jornada y sexo; por nivel jerárquico (Rol); y por grupo profesional de Convenio Colectivo o

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

puesto de trabajo (Rol).

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Promocionar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa entre sus personas trabajadoras.

Organizar campañas de sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla.

Continuar con el seguimiento estadístico de las variaciones de personal en plantilla, acorde a un desglose por sexo que refleje las segregaciones ocupacionales.

FORMACIÓN

Incluir en el Plan de formación, acciones formativas en Igualdad de género para toda la plantilla.

Formación específica en materia de igualdad y/o sesgos inconscientes de sexo para las personas que intervienen en los procesos de planes de formación.

Revisar el plan de formación con perspectiva de género: Lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos.

Incorporar a la herramienta interna de gestión funcionalidades de cara a disponer (sin realizar cálculo manual) datos desglosados por género relativos a número de horas de formación, así como formación por categoría profesional, por puesto, por antigüedad, y modalidad (presenciales y online).

Realizar planes de formación que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos en donde estén menos representadas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Continuar con el seguimiento estandarizado de las promociones anuales, según sexo y puesto de origen y destino.

Continuar fijando criterios claros, objetivos y públicos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, así como definir criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Incorporar a la aplicación interna de gestión funcionalidades que permitan analizar la evolución de las promociones por grupo profesional y sexo; formación de origen y puesto al que promociona; tipo y rango de antigüedad y sexo.

Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia un sexo u otro, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que algunos de los dos sexos estén infrarrepresentados.

Establecer medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación, si estas situaciones se detectasen.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Aunque existe un análisis de puestos sin sesgo de género y se disponen de Fichas de descripción para todas las posiciones de la empresa, se recomienda una revisión anual que permita la actualización constante de las mismas y, si se observan cambios o modificaciones significativas, realizar una revisión y actualización de la Valoración de Puestos, garantizando de esta manera que se mantiene el principio de “trabajos de Igual Valor”.

Favorecer la incorporación de las mujeres u hombres en las posiciones en las que se encuentren infrarrepresentados, proponiendo acciones positivas dentro de los procesos de promoción o de contratación.

Revisar y mantener el sistema de retribución variable existente, elaborando un informe anual sobre la evolución de brechas y su justificación.

CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Realizar formulario para la entrevista de salida.

Elaboración e implantación de un protocolo de desconexión digital.

Incorporar a las aplicaciones informáticas de gestión, funcionalidades para obtener datos desagregados y poder analizar las siguientes situaciones:

- En lo relativo a “Permisos y excedencias”: totales anuales por edad y sexo; por tipo de vinculación (ETTs) y sexo; por antigüedad y sexo; por Unidad de Gestión

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

- (Departamentos o Áreas) y sexo; por nivel jerárquico (Rol) y sexo; por grupo profesional y sexo; por puesto de trabajo (Rol) y sexo; por nivel de formación y sexo
- En lo relativo a “Ausencias no justificadas”: número total anual por sexo; total anual por edad y sexo; por tipo de vinculación (ETTs) y sexo; por tipo de relación laboral y sexo; por tipo de contratación y sexo; por tipo de jornada y sexo; por antigüedad y sexo; por Unidad de Gestión (o Área) y sexo; por nivel jerárquico (Rol) y sexo; por grupo profesional y sexo; por puesto de trabajo (Rol) y sexo; por nivel de formación y sexo

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla, para prever posibles mejoras que se ajusten a las necesidades reales de la plantilla.

Realizar un seguimiento de las medidas de conciliación demandadas y ejercidas (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) según sexo, número de personas a cargo (incluyendo descendientes y ascendientes), categoría profesional, departamento y tipo de contrato.

Implantar funcionalidades en las aplicaciones informáticas de gestión para obtener datos desagregados en materia de conciliación y poder analizar anualmente: número por rango de antigüedad y sexo; número por tipo de vinculación con la empresa (ETTs) y sexo; número por Unidad de Gestión (Departamentos o Área) y sexo; número por nivel jerárquico (Rol) y sexo; número por grupo profesional de Convenio colectivo y sexo; número por puesto de trabajo (Rol) y sexo; número por nivel de formación y sexo.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Fomentar la presencia de mujeres/hombres en aquellos puestos donde están infrarrepresentados/as.

Configurar las aplicaciones informáticas internas para obtener datos desagregados y poder analizar la correspondencia entre grupos y subgrupos profesionales con el nivel formativo y experiencia.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Redacción e implementación de un protocolo específico de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Sensibilización a la plantilla tanto en los diferentes tipos de acoso como en los procedimientos de actuación, caso de producirse, y especialmente en la existencia de canales para la denuncia y atención de las situaciones de acoso que se puedan producir.

Redacción e implementación de un protocolo específico para la prevención y actuación en materia de violencia de género.

Realizar campañas de sensibilización a la plantilla sobre Violencia de Género, facilitando información sobre los derechos laborales de las personas que sufren violencia de género y su forma de ejecutarlos.

USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE

Elaboración de una guía de lenguaje no sexista.

Elaborar un plan de comunicación que recoja todos los objetivos planteados en el Plan de Igualdad: en él se incorporan con fechas todas las acciones para su mejor ejecución y seguimiento.

Incorporar en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, que la compañía cuenta con un plan de igualdad de oportunidades y un protocolo de acoso, especialmente en la web, como elemento diferenciador en relación con la competencia.

Realizar campañas de sensibilización en fechas señaladas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre y otras que se convengan.

Formación y/o sensibilización en materia de violencia de género.

VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando acciones que protejan a todas las empleadas y empleados de esta clase de discriminaciones.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en la compañía, con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Elaboración anual del registro salarial durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Realización de una evaluación intermedia a los 2 años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Cumplimiento total de al menos el 75% de las medidas acordadas al término de los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

VIII. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

IX. MEDIDAS

	N°	MEDIDA	AREA	INDICADORES DE EVALUCACION	RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCION/ TEMPORALIZACION	REQUIERE PRESUPUESTO
	1	Protocolizar el sistema de reclutamiento y selección.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1. Evidencia de los documentos. 2. Seguimiento de las modificaciones y adaptaciones.	RRHH	1 AÑO	
	2	A igualdad de méritos y resultados en la selección, dar prioridad a la incorporación al sexo infrarepresentado en los departamentos.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1. N° de candidaturas por sexo . 2. N° de personas presentadas/ n° de mujeres preseleccionadas. 3. N° de hombres preseleccionados. 4. N° de mujeres contratadas/ n° de personas seleccionadas.	RRHH	1 AÑO	
	3	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.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	5. % de convocatorias publicadas independientemente del puesto y grupo profesional en los medios de comunicación internos garantizando que todo el personal tenga acceso	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	4	Adaptación mediante la Incorporación a la herramienta interna de gestión, funcionalidades adecuadas para analizar datos relacionados con ingresos desagregados por sexo como:	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	6. Evidencia de base de datos creada 7. Porcentaje de candidaturas anuales sobre el 100% de cada sexo 8. Porcentaje de contrataciones anuales sobre el 100% de cada sexo. 9. Otros ítems que se convengan.	RRHH COMISIÓN DE IGUALDAD	6 MESES PARA IMPLANTACIÓN DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

		número de personas que han solicitado acceder a los procesos de selección y sexo; número de personas que habiendo solicitado acceder a los procesos de selección han sido convocadas a la primera entrevista; número de entrevistas realizadas; número de personas seleccionadas; número de ingresos, por causa del ingreso, por rango de edad, por tipo de vinculación (ETTs), por tipo de relación laboral, por tipo de contrato, por jornada y sexo; por nivel jerárquico (Rol); y por grupo profesional de Convenio Colectivo o puesto de trabajo (Rol).					
	5	Incorporar un enfoque inclusivo en la comunicación del procedimiento habitual de reclutamiento y selección, publicación de ofertas y convocatorias, revisándose el lenguaje. Requiriéndose también a las entidades externas de reclutamiento en caso de que la compañía opte por externalizar los procesos de selección.	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	<ol style="list-style-type: none"> 1. N° de canales de reclutamiento utilizados para la publicación de ofertas de empleo 2. Porcentaje de menciones a la igualdad de trato y de oportunidades en las ofertas de empleo, sobre el total de ellas publicadas 3. N° y tipo de canales habituales utilizados para comunicar internamente la existencia de un procedimiento estándar 4. Pautas empleadas para la revisión del uso inclusivo del lenguaje 	RRHH COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN
	6	Realizar y/o en su caso continuar las descripciones y valoraciones de puestos, con criterios objetivos y con perspectiva de género;	SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Y	<ol style="list-style-type: none"> 1. N° de puestos para los cuales se ha creado ficha de descripción de puesto, que debe coincidir con el total de puestos existentes a fecha de realización de las DPTs 2. Factores utilizados para la compilación de 	RRHH COMISIÓN DE IGUALDAD	ANUALMENTE

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

		revisando a su vez los criterios utilizados para las categorías profesionales.		información en las DPTs 3. Evidencia de las DPTs creadas 4. Tipo de metodología utilizada para crear VPT 5. N° de factores y tipo de los mismos en la VPT 6. N° de puestos de igual valor obtenidos 7. Evidencia de la VPT creada			
	7	Promover la formación de las personas encargadas de la selección en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género, en especial en los procesos selección para evitar sesgos de género.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1. Número de formaciones y porcentaje sobre el total de ellas 2. N° y porcentaje de asistentes, desglosado por sexos 3. Programa de las formaciones 4. Memorias formativas	RRHH COMISIÓN DE IGUALDAD	IMPLANTACIÓN VIGENCIA AÑO 1	
	8	Promocionar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa entre sus personas trabajadoras.	CLASIFICACION PROFESIONAL	1. Evidencia Publicaciones internas	RRHH COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	9	Organizar campañas de sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla.	CLASIFICACION PROFESIONAL	1. Evidencia documental 2. Registro de las campañas relizadas	RRHH COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	10	Continuar con el seguimiento estadístico de las variaciones de personal en plantilla, acorde a un desglose por sexo que refleje las segregaciones ocupacionales	CLASIFICACION PROFESIONAL	1. Evidencia de la base de datos actualizada.	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

	11	En las descripciones de puestos de trabajo , de las tareas y funciones se evitarán estereotipos y/o sesgos de género.	CLASIFICACION PROFESIONAL	1. Realizar descripciones de puestos de trabajo: tareas y funciones evitando estereotipos y/o sesgos de género	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	12	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.	CLASIFICACION PROFESIONAL	1. Incorporar en la documentación de la empresa la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en la denominación de puestos de trabajo, grupos o categorías.	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	13	Se realizará una revisión periódica del sistema de valoración de puestos de trabajo basado en criterios medibles y objetivos.	CLASIFICACION PROFESIONAL	1. Evaluar periódicamente el sistema de valoración de puestos de trabajo.	RRHH	IMPLANTACIÓN VIGENCIA AÑO 1 DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	14	Plan de formación. Incluir en el plan de formación acciones formativas para toda la plantilla en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género, desglosando los datos por sexo.	FORMACIÓN	2. Número de formaciones y porcentaje sobre el total de ellas 3. Nº y porcentaje de asistentes, desglosado por sexos 4. Puesto/colectivos a los que se ha dirigido la formación 5. Programa de las formaciones 6. Memorias formativas	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	15	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.	FORMACIÓN	1. Nº de personas formadas que componen la Comisión de Seguimiento.	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

--	--	--	--	--	--	--	--

16	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.	FORMACIÓN	1. N° de mujeres y hombres que recibieron formación según el tipo de curso	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
17	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.	FORMACIÓN	1. Número total de formaciones dentro de la jornada laboral. 2. Número total de formaciones dentro de la jornada laboral/Número de formaciones totales. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han asistido a la formación. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas formadas en dentro y fuera del horario laboral. 5. Registro formativo	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
18	El personal de nueva incorporación recibirá una formación sobre la Igualdad de oportunidades y se les informará sobre el Plan de Igualdad.	FORMACIÓN	1. % de personas de nueva incorporación formadas en igualdad de oportunidades.	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
19	Realizar una formación específica en igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo al personal directivo y con responsabilidades sobre equipos.	FORMACIÓN	1. % de personas directivas y con responsabilidad sobre equipos han recibido formación específica en igualdad.	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

20	Realización de un estudio pormenorizado de las acciones 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.	FORMACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un informe de acciones formativas realizadas 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. 2. Identificar si hay sesgos de género y establecer medidas correctoras. 	RRHH	2024	
21	Facilitar a toda la plantilla información clara y accesible de la oferta formativa de la empresa, evitando la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación. Además de facilitar que la formación sea compatible con las responsabilidades familiares.	FORMACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. N° de canales de comunicación utilizados para la difusión de la oferta formativa 2. Creación de canal de solicitud directa de acciones formativas, registrando las sugerencias recibidas según sexo 3. Creación de cláusula donde se indique la obligatoriedad de que todas las formaciones/reuniones sean realizadas dentro de jornada. 	RRHH	ANUAL	
22	Dar a conocer a toda la plantilla donde se encuentra el plan de formación.	FORMACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. N° de canales utilizados para la comunicación de la oferta formativa 	RRHH	ANUAL	
23	Incorporar a la herramienta interna de gestión funcionalidades de cara a disponer (sin realizar	FORMACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Base de datos actualizada 	RRHH	IMPLANTACIÓN AÑO 1 DURANTE TODA	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

		cálculo manual) datos desglosados por género relativos a número de horas de formación, así como formación por categoría profesional, por puesto, por antigüedad, y modalidad (presenciales y online).				LA VIGENCIA DEL PLAN	
	24	Realizar planes de formación que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los puestos en donde estén menos representadas.	FORMACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de bolsa interna permanentemente actualizada, la cual permita detectar el talento femenino existente y sus posibilidades de movilidad en la organización 2. Inclusión de KPI referente a la formación necesaria para el desarrollo en la valoración del desempeño 	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	25	Continuar con el seguimiento estandarizado de las promociones anuales, según sexo y puesto de origen y destino.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia de la base de datos actualizada 	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	26	Formación a las personas encargadas de la promoción profesional sobre: Igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de formaciones y porcentaje sobre el total de ellas 2. N° y porcentaje de asistentes, desglosado por sexos 3. Programa de las formaciones 4. Memorias formativas 	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
	27	Incorporar a la aplicación interna de gestión funcionalidades que permitan analizar la evolución de las promociones por grupo	PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Base de datos actualizada 	RRHH	IMPLANTACIÓN AÑO 1 DURANTE TODA LA VIGENCIA	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

		profesional y sexo; formación de origen y puesto al que promociona; tipo y rango de antigüedad y sexo.				DEL PLAN	
28	Protocolizar el sistema de promoción para garantizar la transparencia y objetividad de los procesos, en base a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Establecer medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia un sexo u otro, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que algunos de los dos sexos estén infrarrepresentados. Establecer medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación, si estas situaciones se detectasen.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia de los documentos. 2. Seguimiento de las modificaciones y adaptaciones. 3. Establecimiento de criterios objetivos. 4. Acciones positivas acordadas para evitar situaciones de discriminación. 	RRHH	IMPLANTACIÓN AÑO 1 DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN		
29	Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa, publicando las vacantes con una antelación mínima de 7 días en los canales internos de la empresa.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de vacantes publicadas 2. Nº de vacantes existentes. 	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN		
30	Elaborar e implantar un cuestionario de promoción para todas aquellas personas de la plantilla que deseen cambiar o	PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario elaborado. 2. Nº de cuestionarios entregados. 	RRHH	VIGENCIA AÑO 1		

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

		promocionar de puesto de trabajo, dando prioridad al sector femenino en aquellos puestos infrarepresentados					
	31	Informar a la plantilla sobre las formas y herramientas internas para la publicación de vacantes.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	1. N° de acciones de difusión referidas a las vacantes realizadas a la plantilla.	RRHH	IMPLANTACIÓN AÑO 1 DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
	32	Garantizar que el uso de los derechos de conciliación, tales como la flexibilización de jornada, reducción, excedencia... no impidan las promociones.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	1. N° de promociones realizadas para personal acogidas a medidas de conciliación.	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
	33	Revisar anualmente el registro salarial para evitar que existan desigualdades no pretendidas entre las retribuciones de mujeres y hombres. Recogiendo los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales, condiciones de trabajo, puesto y categoría profesional. Incluyéndose una revisión anual que permita la actualización constante de las mismas y, si se observan cambios o modificaciones significativas, realizar una revisión y	POLITICA RETRIBUTIVA	2. Evidencia de la aplicación informática actualizada.	RRHH	ANUAL	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

		actualización de la Valoración de Puestos, garantizando de esta manera que se mantiene el principio de “trabajos de Igual Valor”.					
	34	Se hará entrega a la Comisión de Seguimiento de los indicadores de retribución por géneros, obtenidos del Registro Retributivo para, en caso necesario, establecer medidas de acción correctoras que aseguren la no discriminación entre hombres y mujeres.	POLITICA RETRIBUTIVA	1. Evidencia de la entrega realizada de los indicadores de retribución por géneros obtenidos del Registro Retributivo 3. N° de medidas correctoras	RRHH COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	ANUAL	
	35	Revisar y mantener el sistema de retribución variable existente, elaborando un informe anual sobre la evolución de brechas y su justificación.	POLITICA RETRIBUTIVA	1. Evidencia del informe anual	RRHH	ANUAL	
	36	Garantizar la transparencia y objetividad de la política retributiva, realizando una descripción del sistema retributivo.	POLITICA RETRIBUTIVA	1. Informe descriptivo del sistema retributivo.	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
	37	Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	2. Evidencia de la inclusión	RRHH SERVICIO DE PREVENCION	IMPLANTACIÓN AÑO 1 DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	38	Realizar formulario para la entrevista de salida.	CONDICIONES LABORALES, DE	1. Evidencia del formulario	RRHH	IMPLANTACIÓN AÑO 1	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

			TRABAJO Y SALUD LABORAL			DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	39	Elaboración e implantación de un protocolo de desconexión digital	CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	1. Evidencia documental	RRHH	IMPLANTACIÓN AÑO 1 DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
	40	Incorporar a las aplicaciones informáticas de gestión, funcionalidades para obtener datos desagregados y poder analizar las siguientes situaciones: - En lo relativo a “Permisos y excedencias”: totales anuales por edad y sexo; por tipo de vinculación (ETTs) y sexo; por antigüedad y sexo; por Unidad de Gestión (Departamentos o Áreas) y sexo; por nivel jerárquico (Rol) y sexo; por grupo profesional y sexo; por puesto de trabajo (Rol) y sexo; por nivel de formación y sexo - En lo relativo a “Ausencias no justificadas”: número total anual por sexo; total anual por edad y sexo; por tipo de vinculación (ETTs) y sexo; por tipo de relación laboral y sexo; por tipo de contratación y sexo; por tipo de jornada y sexo; por antigüedad y sexo; por Unidad de Gestión (o	CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	2. Evidencia de la incorporación en el sistema informático	RRHH	IMPLANTACIÓN AÑO 1 DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

		Área) y sexo; por nivel jerárquico (Rol) y sexo; por grupo profesional y sexo; por puesto de trabajo (Rol) y sexo; por nivel de formación y sexo					
	41	Elaborar un protocolo en caso de embarazo y lactancia y difusión del protocolo a toda la plantilla.	CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documento de protocolo 2. N° de mujeres que se les entrega 3. Medios por los que se difunde 	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
	42	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	CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. % de mujeres embarazadas versus número de mujeres embarazadas que han sido informadas de los riesgos específicos 2. 	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
	43	Se realizará un seguimiento de la siniestralidad laboral y de las bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género.	CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un informe que incluya siniestralidad laboral y bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género. 	RRHH	IMPLANTACIÓN AÑO 1 ANUALMENTE	
	44	Elaborar el Protocolo de Medidas de promoción y seguimiento del bienestar subjetivo de las personas trabajadoras. Realizar cada 4 años una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.	CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia elaboración del protocolo 2. Elaborar el informe de evaluación de riesgos psicosociales. 	RRHH	VIGENCIA AÑO 2	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

	45	Realización de encuesta anual a la plantilla sobre la percepción de ésta sobre la implantación y aplicación del Plan de Igualdad y las medidas de conciliación.	CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	<ol style="list-style-type: none"> Nº de encuestas respondidas Análisis de las encuestas respondidas. 	RRHH	ANUAL	
	46	Mantener la Política actual de Teletrabajo	CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	<ol style="list-style-type: none"> Nº de mujeres en teletrabajo Nº de hombres en teletrabajo Registro de variaciones 	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
	47	Desarrollar Plan de Conciliación donde consten las condiciones actuales que faciliten la corresponsabilidad a la plantilla. Hacer un estudio de las necesidades de conciliación, para prever posibles mejoras o posibilidad de implementar nuevas medidas o adaptar las ya existentes.	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<ol style="list-style-type: none"> Estudio de clima con ítems específicos dirigidos a la conciliación, según tipo de contratación y con el objetivo de hacer una detección de necesidades Nº de medidas por encima de legislación Evidencia del Plan desarrollado 	RRHH COMISIÓN IGUALDAD	1 AÑO	
	48	Realizar campaña de sensibilización al respecto de la normativa existente.	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	<ol style="list-style-type: none"> Modalidad elegida y formato utilizado Duración de la campaña Medición de impacto 	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
	49	Incentivar a los hombres al uso de las medidas de conciliación.	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	<ol style="list-style-type: none"> Modalidad elegida y formato utilizado Duración de la campaña Medición de impacto 	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

50	Garantizar que ninguna persona que haga uso de las herramientas de conciliación podrá ver restringidos los beneficios sociales.	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. Evidencia de incorporación de cláusula al Plan de Conciliación	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
51	Implantar funcionalidades en las aplicaciones informáticas de gestión para obtener datos desagregados en materia de conciliación y poder analizar anualmente: número por rango de antigüedad y sexo; número por tipo de vinculación con la empresa (ETTs) y sexo; número por Unidad de Gestión (Departamentos o Área) y sexo; número por nivel jerárquico (Rol) y sexo; número por grupo profesional de Convenio colectivo y sexo; número por puesto de trabajo (Rol) y sexo; número por nivel de formación y sexo.	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. Evidencia de la incorporación a la aplicación informática	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
52	Garantizar todos los derechos de conciliación también para las parejas de hecho o convivientes, para lo que bastará con la manifestación de la persona trabajadora de la situación	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. Evidencia de la incorporación a la aplicación informática	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
53	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. Evidencia de la incorporación a la aplicación informática	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

	54	Las vacaciones podrán unirse al permiso de paternidad, o maternidad o acumulación de lactancia en su caso	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. Evidencia de la incorporación a la aplicación informática	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
	55	Excedencia no retribuida de un mes por fallecimiento o por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja, descendientes o los progenitores del trabajador o la trabajadora, con reserva de puesto de trabajo	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. Evidencia de la incorporación a la aplicación informática	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
	56	Posibilidad de disfrute intermitente del permiso por hospitalización o enfermedad grave de familiares, establecido en la legislación vigente, mientras se mantenga el hecho causante	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	1. Evidencia de la incorporación a la aplicación informática	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
	57	Las reuniones internas serán realizadas en su totalidad durante la jornada laboral de los asistentes, teniendo presente la conciliación profesional/personal, salvo en casos extraordinarios o de fuerza mayor.	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD		RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
	58	Inicio de disfrute de permisos por matrimonio, nacimiento o fallecimiento el primer día laborable	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. Evidencia de la incorporación a la aplicación informática	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
	59	Informar a la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación por todos los	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. Nº y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

		medios de comunicación interna de la empresa.					
60	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	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. N° de acciones de sensibilización sobre desconexión digital.	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN		
61	Facilitar las concreciones horarias en caso de las solicitudes de reducciones de jornada	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. N° de mujeres / hombres que se acojan a esta medida y solicitudes concedidas	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN		
62	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.	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	2. Canales utilizados para su difusión.	RRHH	6 MESES Y DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN		
63	Registro voluntario y de acuerdo a la LOPD de las personas trabajadoras con personas dependientes a cargo con el objetivo de adecuar las medidas de corresponsabilidad a la realidad de la plantilla.	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1. Elaborar un registro voluntario del personal laboral con personas dependientes a cargo. 2. Adecuar las medidas de corresponsabilidad a la plantilla con personas dependientes a su cargo	RRHH	VIGENCIA AÑO 1		

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

64	Fomentar y potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción a la en aquellas categorías donde están subrepresentadas.	INFREPRESENTACION FEMENINA	<ol style="list-style-type: none"> 3. Porcentaje de mujeres promocionadas sobre el 100% de mujeres presentes en la compañía 4. Puesto de origen y puesto de destino 5. Promoción vertical u horizontal 	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
65	Configurar las aplicaciones informáticas internas para obtener datos desagregados y poder analizar la correspondencia entre grupos y subgrupos profesionales con el nivel formativo y experiencia	INFREPRESENTACION FEMENINA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia de la incorporación a la aplicación informática 	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	
66	Redacción e implementación de un protocolo específico de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Comunicación a la plantilla a través de los canales habituales.	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia del documento. 2. Evidencia de la comunicación 	COMISION IGUALDAD RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
67	Publicación y comunicación a la plantilla a través de los canales habituales de la existencia del protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia de publicación. 	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PROTOCOLO	
68	Formar en materia de Acoso Sexual y por Razón de Sexo a las personas trabajadoras. Sensibilización a la plantilla tanto en los diferentes tipos de acoso como en los procedimientos de actuación, caso de producirse, y especialmente en la existencia de canales para la	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	<ol style="list-style-type: none"> 2. Programa de las formaciones 3. Memorias formativas 	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

		denuncia y atención de las situaciones de acoso que se puedan producir.					
	69	Redacción e implementación de un protocolo específico para la prevención y actuación en materia de violencia de género.	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia del documento. 2. Evidencia de la comunicación 	COMISION IGUALDAD RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
	70	Realizar campañas de sensibilización a la plantilla sobre Violencia de Género, facilitando información sobre los derechos laborales de las personas que sufren violencia de género y su forma de ejecutarlos.	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia del documento. 2. Lugar de publicación permanente para su consulta por cualquier persona de la plantilla 3. Realización de tríptico 	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
	71	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.	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	<ol style="list-style-type: none"> 1. N° de mujeres a la que se ha aplicaciones la medida 	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

	72	Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratado y las medidas adoptadas.	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	1. Acta a la comisión en la que se refleja la información.	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
	73	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.	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	1. % de personas de RRHH formadas en atención a trabajadoras VVG.	RRHH	VIGENCIA AÑO 1	
	74	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.	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	1. % 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.	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
	75	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.	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	1. % de permisos retribuidos concedidos para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada pertenecientes a las Administraciones Públicas, con la correspondiente justificación por escrito.	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

76	Elaborar un plan de comunicación que recoja todos los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. En él se incorporarán con fechas todas las acciones para su mejor ejecución y seguimiento.	COMUNICACIÓN	2. Evidencia del Plan de Comunicación 3. Calendario anexo 4. Recordatorios incluidos	COMISIÓN DE IGUALDAD	6 MESES JUNIO 2022 – DICIEMBRE 2022	
77	Trasladar a autónomos, proveedores, consultoras formación, etc, el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación	COMUNICACION	1. Evidencia comunicación	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
78	Incorporar en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, que la compañía cuenta con un plan de igualdad de oportunidades y un protocolo de acoso. Especialmente en la web, como elemento de diferencia en relación con la competencia.	COMUNICACIÓN	2. N° de menciones a la cláusula y porcentaje sobre el total de comunicaciones realizadas	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
79	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.	COMUNICACION	1. N° de recursos/ canales de comunicación revisados en el que se incluya un lenguaje no sexista e inclusivo.	RRHH	6 MESES	

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

	80	Con ocasión del 8 de marzo y 25 de noviembre se realizarán publicaciones en el blog interno para sensibilización plantilla y colaboradores con acceso al blog."	COMUNICACION	1. N° de publicaciones	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
	81	Elaborar una guía de uso inclusivo del lenguaje, procurando que en la definición del ámbito profesional se mencione explícitamente a los y las trabajadoras y que las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, etc., se realicen utilizando denominaciones neutras.	COMUNICACION	2. Evidencia de la guía desarrollada 3. N° de canales habituales utilizados para su difusión 4. Lugar de publicación permanente para su consulta por cualquier persona de la plantilla 5. Realización de tríptico	RRHH	6 MESES	

De la asignación económica o el coste económico de la acción o acciones a desarrollar se dará cuenta a la comisión de igualdad y de seguimiento, no siendo posible a la hora de la firma de este plan de igualdad indicarla ni siquiera de manera aproximada.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

X. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Año	Medidas	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	
Durante toda la vigencia del Plan	Medida 3													
	Medida 4													
	Medida 5													
	Medida 8													
	Medida 9													
	Medida 10													
	Medida 11													
	Medida 12													
	Medida 13													
	Medida 14													
	Medida 16													
	Medida 17													
	Medida 18													
	Medida 23													
	Medida 24													
	Medida 25													
	Medida 27													
	Medida 28													
	Medida 29													
	Medida 31													
Medida 32														
Medida 37														
Medida 38														
Medida 39														
Medida 40														
Medida 42														
Medida 46														
Medida 48														

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Año	Medidas	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	
	Medida 49													
	Medida 50													
	Medida 51													
	Medida 60													
	Medida 61													
	Medida 62													
	Medida 64													
	Medida 65													
	Medida 68													
	Medida 70													
	Medida 71													
	Medida 72													
	Medida 74													
	Medida 75													
	Medida 77													
Medida 78														
Medida 80														
2022	Medida 1													
	Medida 2													
	Medida 4													
	Medida 6													
	Medida 7													
	Medida 13													
	Medida 15													
	Medida 19													
	Medida 22													
	Medida 23													
	Medida 26													
	Medida 27													
	Medida 28													

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Año	Medidas	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
	Medida 30												
	Medida 31												
	Medida 36												
	Medida 37												
	Medida 38												
	Medida 39												
	Medida 40												
	Medida 41												
	Medida 43												
	Medida 47												
	Medida 52												
	Medida 53												
	Medida 54												
	Medida 55												
	Medida 56												
	Medida 57												
	Medida 58												
	Medida 59												
	Medida 62												
	Medida 63												
	Medida 66												
	Medida 67												
	Medida 69												
	Medida 73												
	Medida 76												
	Medida 79												
	Medida 81												
	Seguimiento												
2023	Medida 1												
	Medida 6												

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Año	Medidas	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
	Medida 21												
	Medida 22												
	Medida 33												
	Medida 34												
	Medida 35												
	Medida 43												
	Medida 44												
	Medida 45												
	Medida 47												
Seguimiento													
2024	Medida 6												
	Medida 20												
	Medida 21												
	Medida 22												
	Medida 33												
	Medida 34												
	Medida 35												
	Medida 43												
	Medida 45												
Seguimiento													
Evaluación													
2025	Medida 6												
	Medida 21												
	Medida 22												
	Medida 33												
	Medida 34												
	Medida 35												
	Medida 43												
	Medida 45												
Seguimiento													

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Año	Medidas	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
2026	Medida 6												
	Medida 21												
	Medida 22												
	Medida 33												
	Medida 34												
	Medida 35												
	Medida 43												
	Medida 45												
Seguimiento													
Evaluación													

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

XI. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. En él se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas y/o acordadas.

En estas reuniones de seguimiento se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la comisión de igualdad por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientela, proveeduría, etc.).

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del Plan de Igualdad.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este Plan de Igualdad. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

1. **EVALUACIÓN DE RESULTADOS:** Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.
2. **EVALUACIÓN DEL PROCESO:** Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:
 - Grado de información y difusión entre la plantilla.
 - Grado de adecuación de los recursos humanos.
 - Grado de adecuación de los recursos materiales.
 - Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades encontradas
 - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
3. **EVALUACIÓN DEL IMPACTO:** Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a si ha habido cambios en:

- las situaciones de desigualdad encontradas en el primer diagnóstico
- en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres incluido el conocimiento y concienciación respecto a la igualdad
- en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.)

Se acompaña un modelo de ficha de seguimiento de las acciones o medidas que se vayan aplicando y/o cualesquiera otras que la comisión de igualdad adopte a la largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
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"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

XII. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

La Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad (Comisión de Seguimiento) estará formada por las mismas personas que componen la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.
- En caso de que la RLT o el Comité de Dirección de la empresa decida sustituir a alguno de los miembros que le representa en la Comisión paritaria.

El procedimiento para la designación del nuevo miembro será según decida la parte a quien representa (RLT o Empresa) y será comunicado al resto de miembros de la Comisión. El nombramiento deberá quedar reflejado en acta.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con antelación de 15 días hábiles como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Seguimiento serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

XIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

En caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan o su revisión, el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días hábiles. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre sus miembros.
2. En la reunión de la Comisión de Seguimiento, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión de Seguimiento.
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de Seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

XIV. ANEXO INFORME DIAGNÓSTICO.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín

El presente Plan de Igualdad fue aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en su reunión de fecha 6 de junio de 2022, siendo suscrito y firmado por todos los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en prueba de conformidad.

Fdo.
Domingo Fernández
Álvarez

Fdo.
Marta Alfaya
Fernández

Fdo. Miguel Ángel
Carballo Vázquez

Fdo.
Iván Cordeiro
Noriega-Varela

Fdo. Cristina Calvo
Espasandín