

CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO
PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO
CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO



PLAN DE IGUALDAD DE CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACION DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones to its right.

Fecha aprobación: 10 de septiembre de 2025



ÍNDICE

O. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	8
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	8
RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	17
PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	18
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	24
V. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	26
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	39
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	42
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	45
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	47



O. PRESENTACIÓN.

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

SERVICIO DE EXTINCIÓN Y PREVENCIÓN DE INCENDIOS, SALVAMENTO, VELUTINAS,
ACCIDENTES...



A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón social	CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACION DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO					
NIF	P2700015G					
Domicilio social	SAN MARCOS 8					
Forma jurídica	CONSORCIO	Año de constitución	2009			
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
NOMBRES	JOSE TOME ROCA					
CARGO	PRESIDENTE					
TELÉFONO	982260265					
E-MAIL	consorcio.incendios@deputacionlugo.org					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
NOMBRES	julia Vázquez silvarrey					
CARGO	XERENTE					
TELÉFONO	677403288					
E-MAIL	xerencia.consorcio@deputacionlugo.org					
ACTIVIDAD						
SECTOR ACTIVIDAD	PROTECCION CIVIL					
CNAE	8425					
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	Servicio de extinción de incendios de ámbito provincial					
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Provincial					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	5	Hombres	148	Total	153



Centros de trabajo	7					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí	X	No		No tengo RLT	



I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se indican a continuación las partes legítimas que suscriben el Plan de Igualdad:

1. Parte social:

- Lucas Ares Iglesias – Delegado
- Manuel Ventín Pereira – Delegado
- Álvaro Negreira Fernández – Delegado

2. Parte Empresarial:

- Julia Vázquez Silvarrey – Gerente
- María del Carmen Lage Fernández – Coordinadora de parques
- Ana María Abel Longarela – Xefa do Servizo de Prevención de Riscos Laborais de Deputación Provincial de Lugo



II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Provincial y afecta a todos los centros de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, el 10 de septiembre de 2025, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante cuatro años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).



III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIONES DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACION DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

- Materias analizadas en el Diagnóstico

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

a) Proceso de selección y contratación.

- La Institución ya cuenta con una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo documentada
- La descripción de puestos de trabajo con la que cuenta la empresa esta ejecutada en base a toda la plantilla y debe revisarse para asegurar su eficacia como herramienta de Igualdad, especialmente en el ámbito de la selección y contratación.
- Esta descripción se ha realizado de forma exhaustiva, incluyendo departamentos, puestos superiores inmediatos, misión, funciones principales, etc...
- En la misma descripción ha colaborado el Departamento de RRHH. Además, el lenguaje utilizado ha sido revisado para ajustarse a la inclusividad.
- La Selección y contratación en la Entidad se realiza de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.
- La Institución gestiona con medios propios el proceso de selección y contratación participando en el mismo el personal directivo.
- La causa principal de las incorporaciones en el año de referencia fue la rotación de personal.
- La Institución pertenece al sector " Protección Civil ". Durante el último trimestre de 2023, el 45% de las personas trabajadoras fueron mujeres y el 55% hombres, por lo que nos encontramos ante un sector equilibrado.
- Como podemos observar, la plantilla de CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACION DO



SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO está formada por un total de 153 persoas trabajadoras das cales 5 son mulleres, representando un 3% da plantilla, mentras que en el caso de los hombres nos encontramos con 148 trabajadores, representando un 97% de la plantilla, por lo tanto, podemos decir que nos encontramos con una Institución masculinizada.

- En las franjas de edad representadas en el gráfico podemos observar que, dada la composición de la Organización, los hombres se encuentran representados como parte mayoritaria, en todas las franjas de edades superando en todos los casos el 80%.
- Respecto al análisis de los ingresos producidos por sexo, vamos a diferenciar:

- Que respecto al número de contrataciones por tipo de contratación 3 (9%) son los hombres que han obtenido una contratación indefinida. Cabe destacar además que 30 (91%) personas de la plantilla habrían sido contratadas temporalmente siendo 2 (7%) mujeres y 28 (93%) hombres.

- Que, respecto al número de contrataciones por tipo de jornada, la totalidad de las incorporaciones establecieron una relación contractual a jornada completa.

- En cuanto al análisis de los ceses producidos en el último año, 16 son las personas trabajadoras que terminaron su relación contractual con la empresa; 8 de ellas fueron por finalización del contrato siendo todas hombres; tan solo 1 mujer dimitió y las 7 últimas personas que ya no pertenecen a la plantilla tienen otros motivos para no continuar en la Organización.

(B) Clasificación profesional.

- El sistema de clasificación profesional comprende todos los puestos de trabajo de la Organización
- Este no ha sido acordado en el seno de la Institución sino que viene determinado en el Convenio de aplicación de ámbito superior a la empresa.
- Los criterios de clasificación no son revisados periódicamente, ni se asegura el uso de un lenguaje inclusivo.
- Analizando la CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACION DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO podemos observar que se diferencian 2 áreas, encontrándose 1 feminizada y 1 masculinizada.
- ADMINISTRACIÓN: área feminizada en la que podemos encontrarnos con 5 (3%) personas trabajadoras de las cuales 1 (20%) es hombre y 4 (80%) son mujeres.
- INCENDIOS: área masculinizada de la empresa en la que desarrollan sus funciones 148 (97%) personas de la plantilla siendo 147 (99%) hombres y tan solo 1 (1%) mujer.

Cabe destacar que los puestos de responsabilidad en esta empresa están compuestos por 43 (36%) personas; siendo 42 (98%) hombres y 1 (2%) mujer. Podemos destacar que se puede apreciar en el Consorcio una posible segregación vertical.



c) Formación.

- La Institución documenta un Plan de formación anual.
- Este Plan cuenta expresamente entre sus objetivos con la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los procesos de la Institución.
- Se realiza sobre el mismo un seguimiento de la ejecución y el grado de consecución de objetivos.
- La Institución aprueba permisos para la concurrencia a exámenes.
- Se han adoptado medidas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- El Plan de formación incluye la formación necesaria para favorecer la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto.
- El nivel de estudios vamos a diferenciarlo en 4 grupos:

1.- SIN ESTUDIOS: nos encontramos con el nivel educativo de 9 (6%) personas del Consorcio siendo en su totalidad hombres.

2.- ESTUDIOS PRIMARIOS: es el nivel de estudios de 17 (11%) personas trabajadoras. Todas vuelven a ser hombres.

3.- BACHILLERATO/FP: es el nivel de formación que poseen 122 (80%) personas de la plantilla de las cuales 2 (2%) son mujeres y 120 (98%) son hombres.

4.- GRADO: es el nivel de estudios de 4 (3%) personas trabajadoras siendo 3 (75%) mujeres y 1 (25%) hombre.

Aclarar que respecto a 1 trabajador de la institución no disponemos de información sobre su nivel de estudios máximo alcanzado.

El puesto con mayor número de mujeres sería el de Administrativo/a donde el nivel educativo de Grado sigue siendo el predominante en la mujer.

Nos encontramos con una empresa masculinizada donde las personas con mayor nivel formativo serían las mujeres, destacando que la titulación predominante en las mismas es Grado. En el caso de los hombres, les enmarcaríamos en Bachillerato/FP señalando entre ellos que un 21% de los mismos tienen un nivel de formación por debajo de lo señalado.

En cuanto a la formación impartida por parte del Consorcio en el periodo de referencia podemos señalar que un total de 4 personas de la plantilla habrían recibido la misma siendo 1 mujer y 3 hombres con un total de 56 horas y 168 horas respectivamente.

El promedio de horas de formación tanto para mujeres como para hombres es de 56 horas.

d) Promoción profesional.

- En relación a los criterios tenidos en cuenta en la promoción profesional:



- La incidencia de la formación del candidato es superior al 50%
 - La incidencia de antigüedad del candidato es de más de un 50%
 - La incidencia de los méritos del candidato se sitúa entre un 25% y un 50%.
- Las promociones no tienen relación especial con la dedicación exclusiva, la disponibilidad para viajar o la movilidad geográfica
- La Institución tiene como referencia el Convenio Colectivo para definir las promociones
- Nadie promocionó en la institución en el periodo de referencia estudiado.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- No existe en la Institución un sistema de primas que retribuya la producción y/o calidad del trabajo.
- Tampoco existe un sistema de incentivos directamente vinculado a la consecución de objetivos económicos.
- No se emplean personas trabajadoras en modalidad de trabajo.
- Los protocolos de prevención de riesgos laborales de la Institución han incluido la perspectiva de salud laboral orientada a mujeres trabajadoras
- Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras
- La Institución aún no aprobado e implantado una política de desconexión digital
- El principal motivo de solicitud de excedencia no sería el cuidado de familiares.
- Las excedencias en esta Institución son solicitadas mayormente por hombres.
- El absentismo repercute de igual manera en mayor proporción en el sexo masculino.
- El principal motivo de ausencias no justificadas no es el cuidado de familiares.
- El Consorcio aplica medidas que cumplimentan lo dispuesto en el art. 39 ET sobre movilidad funcional.
- En los últimos tres años se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones contractuales.
- En esta Institución no se cuenta con personas trabajadoras cedidas por otras empresas.
- Así mismo no se ha implantado un proceso de revisión del sistema de Institución y control del trabajo.
- Tampoco se han producido inaplicaciones del Convenio Colectivo.
- La Institución no ha implantado un sistema documentado de estudio de tiempos de realización del trabajo.
- En CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO los puestos de responsabilidad serían; Cabo, Sargento/a y Gerente. Todos ellos están ocupados por hombres a excepción de la Gerencia donde encontramos a la única mujer con responsabilidad en la institución situándose la misma dentro de la franja de edad donde se tiene mayor posibilidad de tener responsabilidades de cuidado.
- Dentro de los puestos de responsabilidad en la empresa, tienen responsabilidades familiares 28 (65%) personas trabajadoras, siendo 1 (4%) de ellas mujer y 27 (96%) de ellas hombres.

En el resto de la Organización, tendrían responsabilidades sobre personas menores o mayores dependientes 47 personas de la plantilla, eso es el 43%, de las cuales 3 (6%) son mujeres y 44 (94%) son



hombres.

- Dentro de la Institución tan solo 1 hombre disfrutaría de una reducción de su jornada siendo el motivo la conciliación familiar.
- En CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO la totalidad de la plantilla, es decir, 148 hombres y 5 mujeres, realiza sus funciones en horario continuo sin turnos.
- En relación al análisis de los Días de ILT producidos en la empresa en el periodo de referencia destacamos que un total de 93 (61%) personas de la institución se han dado de baja por contingencias comunes, de las cuales 1 (1%) es mujer y 92 (99%) son hombres.

En cuanto a las causas de accidente y/o enfermedad laboral, tan solo 6 (4%) hombres de la plantilla son los que se han dado de baja por este motivo.

Como podemos observar se produce una mayor afectación con gran diferencia sobre hombres (99%) que sobre mujeres (1%).

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

- La Institución tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La Institución aplica con carácter preferente a personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado medidas que favorezcan la conciliación con: cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos, ...
- Prestando atención a los casos en los que la antigüedad en la empresa supera los 5 años suponen un total de 112 personas trabajadoras, es decir, un 73% de la plantilla, de los cuales 111 (99%) son hombres y 1 (1%) es mujer.

De las 5 mujeres trabajadoras de la empresa habidas en el periodo de referencia, tan solo 1 de ellas superaba los 5 años de antigüedad lo que denota poca estabilidad laboral en dicho género pudiéndose deber este hecho al sector de actividad.

- Respecto al análisis por tipo de contrato y jornada, en lo referente a la jornada completa, son indefinidas 111 (72%) personas trabajadoras del Consorcio, de las cuales 2 (2%) son mujeres y 109 (98%) son hombres; y en contrato temporal encontraríamos a 41 (27%) personas empleadas destacando que 38 (93%) serían hombres y 3 (7%) serían mujeres.

En cuanto a la jornada parcial tan solo 1 (1%) mujer disfrutaría de una contratación indefinida.

g) Infrarrepresentación femenina.

- La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico no ha sido positiva, tendiendo al equilibrio



- En los últimos cuatro años, el número de personas del sexo infrarrepresentado que ha comenzado a ocupar puestos de responsabilidad no ha sido notablemente superior al del otro sexo
- En las franjas de edad representadas en el gráfico podemos observar que, dada la composición de la Organización, los hombres se encuentran representados como parte mayoritaria, en todas las franjas de edades superando en todos los casos el 80%.

h) Retribuciones.

- En relación a lo expuesto, como se ha señalado, la empresa deberá justificar en el próximo Registro Retributivo los promedios y/o las medianas de aquellas percepciones retributivas de un sexo que sean superiores, en términos porcentuales, a las del otro sexo, en al menos un 25%.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- No se disponía en el año de referencia de un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo
- La Institución aún no cuenta con un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

j) Lenguaje y comunicación no sexista

- Las denominaciones de los puestos de trabajo se han renombrado para adaptarlo a la óptica de un lenguaje inclusivo
- El lenguaje de la comunicación externa se ha adaptado al lenguaje inclusivo
- Los logos e imágenes representativas y/o utilizadas por la Institución han sido revisadas para evitar que resulten sexistas

k) Violencia de género

- La Institución no tiene identificadas mujeres víctimas de violencia de género que trabajan en la Organización
- No se amplían los derechos laborales y/o las medidas legalmente establecidas para las víctimas de violencia de género
- La Institución no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género

- Principales problemas y dificultades detectadas:

- Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:

u.



ÍTEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Proceso de selección y contratación	La documentación de los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dotan de un mecanismo de objetividad al proceso de selección frente a la discriminación	
		Con todo, la descripción de puestos de trabajo en vigor debe revisarse para ser una herramienta activa en la implementación de la Política de Igualdad.
Clasificación profesional	El sistema de clasificación profesional viene terminado en Convenio Colectivo de aplicación de ámbito superior a la empresa	
Retribuciones		La Institución aún no ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación
		La Institución ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral
Formación	El Plan de Formación se concibe como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización	
		El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación
Promoción profesional		Los criterios de aplicación de las promociones, al no estar documentados, dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación



Prevenção del acoso sexual y por razón de sexo		No se dispone de un procedimiento para la sensibilización, prevención, detención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
Lenguaje y comunicación no sexista	Aspectos indicativos del tono de Igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo	
Condiciones de trabajo		No existe en la Entidad un sistema de primas que retribuya la producción y/o calidad del trabajo.
	La Entidad ha informado a la plantilla de los criterios de utilización de los dispositivos digitales por las personas trabajadoras, respetando en todo caso los estándares mínimos de protección a la intimidad	
Salud Laboral desde una perspectiva de género	La Entidad ha dispuesto medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	
Condiciones de trabajo		No se ha implantado un a política de desconexión digital
		El Consorcio no ha implantado un proceso de revisión del sistema de Institución y control del trabajo.
	La Institución tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La entidad aplica con carácter preferente a personas trabajadoras con responsabilidad de cuidado medidas que favorezcan la conciliación.	
Infrarrepresentación femenina		No se ha tenido al equilibrio en los últimos cuatro años en cuanto a hombres y mujeres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos.
Violencia de género		La Institución no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género

W.



RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACION DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, cuatro años.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 902/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

En relación a lo expuesto, como se ha señalado, la empresa deberá justificar en el próximo Registro Retributivo los promedios y/o las medianas de aquellas percepciones retributivas de un sexo que sean superiores, en términos porcentuales, a las del otro sexo, en al menos un 25%.

Como podemos apreciar, la plantilla de CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACION DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO está constituida por un número desequilibrado de mujeres y hombre, favoreciendo en esta ocasión a los segundos. Sin embargo, observamos en las tablas de promedios unas brechas salariales que favorecen a las mujeres debido a que el puesto de mayor responsabilidad en la Organización está ocupado por una persona de este sexo. A estas en los totales se les favorece cobrando hasta un 26% más que los hombres. La misma situación se nos presenta en el momento en el que acudimos a las tablas de equiparadas donde la brecha ahora ascendería en su total al -29%.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que:

Dentro de la Organización se han valorado todos los puestos de trabajo. El puesto con mayor puntuación en CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACION DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO es el de Gerente mientras que aquel que recibe menor valoración sería el contenido en la Agrupación 04; Administrativo/a.

- La Agrupación 7 la cual estaría feminizada y contiene el puesto de trabajo mejor valorado de la Organización el cual sería el de Gerente ocupado por 1 mujer.
- En la Agrupación 6 encontramos el puesto de Sargento en el cual desarrollan sus funciones 6 hombres por lo que estaríamos ante una agrupación masculinizada.
- La Agrupación 5 se encuentra también masculinizada y ocupada por una totalidad de 142 hombres y tan solo 1 mujer.
- En la Agrupación 4 encontramos a 3 personas trabajadoras siendo todas ellas mujeres ocupando el puesto de administrativo/a. La misma estaría feminizada.



PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un 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. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

a) Objetivos

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.



- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de las medidas planteadas para el resto de las materias en el Apartado

V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Realización de auditoría retributiva
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1.- Verificar la realización del registro retributivo. 2.- Verificar la elaboración de auditoría retributiva a través del análisis del registro retributivo y herramienta de valoración de puestos de trabajo. 3.- Verificar el análisis de los cambios producidos respecto a la auditoría inmediatamente anterior.

Cronograma

Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII.
CALENDARIO DE ACTUACIONES.

2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

c) Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

1. Velar por que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.
3. Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdades salariales por razón de género.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:



- Nivel de execución do plan. Número total de accións por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de Impacto.
- Nivel de execución do plan. Número total de accións por áreas implantadas en la empresa.

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

7

ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

ben.



- Evaluación de Impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			

INDICADORES PROPUESTOS:

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.

we.



- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.
- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

d) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACION DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO.

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.

W.



IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- Selección y contratación
 - Garantizar la objetividad en el proceso de selección
 - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
 - Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
 - Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
 - Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional
- Clasificación Profesional
 - Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
 - Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
 - Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres
- Retribuciones
 - Garantizar el principio de Igualdad Retributiva
- Formación
 - Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
 - Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
 - Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
 - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización
 - Incorporar la formación como herramienta para la igualdad
- Promoción Profesional
 - Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
 - Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
 - Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
 - Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
 - Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional

u.



- Condiciones de traballo
- -Dar trazabilidade a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Garantizar la desconexión digital
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla

- Infrarrepresentación femenina
- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina

- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales

- Violencia de género
- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas

- Lenguaje y comunicación no sexista
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

un .



V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a results del diagnóstico de situación elaborado en CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACION DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO:

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Media/ Recurrencia anual
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

u.



RETRIBUCIONES

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Retribuciones
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Alta/ Recurrencia anual
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Retribuciones
MEDIDA	Realización de auditoría retributiva
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva

u .



MEDIDA	
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Media/ Tercer año de vigencia del Plan de Igualdad
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Verificar la realización del registro retributivo. 2.- Verificar la elaboración de auditoría retributiva a través del análisis del registro retributivo y herramienta de valoración de puestos de trabajo. 3.- Verificar el análisis de los cambios producidos respecto a la auditoría inmediatamente anterior.



FORMACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
PRICRIDAD Y EJECUCIÓN	Alta/ Recurrencia anual
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Evidencia de un Plan de formación anual 2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.
FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
	Alta/ Primer año de vigencia del Plan de Igualdad



PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. 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. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

null

u.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Media/ Recurrencia anual
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de formación anual. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación disgregadas por sexo. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. 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. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and marks in blue ink at the bottom left]

[Handwritten mark in blue ink at the bottom right]



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Difusión de las medidas adoptadas por la Organización para facilitar la asistencia a cursos de Formación profesional
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incorporar la formación como herramienta para la Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incorporar un plan de formación para fomentar la asistencia del personal a las distintas formaciones que se realicen en la empresa, para garantizar la formación de mujeres y hombres en materia de igualdad.
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Media/Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de formación. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. 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. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

u.



CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Implantar una Política de No discriminación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa de la empresa, de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Alta/ Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobación a alto nivel de una Política documentada, alineada con el compromiso de la Dirección, a través de su difusión al resto de la plantilla. 2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

W.



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

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la desconexión digital.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Alta/ Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Difusión del protocolo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Media/ Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]







VIOLENCIA DE GÉNERO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Violencia de género
MEDIDA	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Alta/ Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.
FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Violencia de género
MEDIDA	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
	Controlar y tener conocimiento por parte de la Organización de aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, para poder aplicar las medidas y



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	actuaciones necesarias para su efectiva protección.
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Media/ Cuarto y octavo semestre de vigencia del Plan de Igualdad
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none">1. Llevar a cabo un registro y control interno y anónimo sobre las víctimas de violencia de género por parte de la Comisión de Igualdad de la Organización.2. Realizar verificaciones periódicas sobre cambios o modificaciones que se puedan producir del registro.


null   



LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar sobre el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Institución
PRIORIDAD Y EJECUCIÓN	Media/ Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Gloria María Núñez Prada
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Comunicación

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left side of the page, including a large signature and several smaller marks.]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom right.]



VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- 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. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.



La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta con acuerdo de la Comisión Negociadora al respecto.

Composición de la Comisión de seguimiento:

1. Parte social:

- Lucas Ares Iglesias – Delegado
- Manuel Ventín Pereira – Delegado
- Álvaro Megreira Fernández – Delegado

2. Parte Empresarial:

- Julia Vázquez Silvarrey – Gerente
- María del Carmen Lage Fernández – Coordinadora de parques
- Ana María Abel Longarela – Xefa do Servizo de Prevención de Riscos Laborais de Deputación Provincial de Lugo

uu :



· Funcionamiento

La comisión analizará la información suministrada por las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

· Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- Elaboración de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.



VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá 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.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACIÓN A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas



¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.



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 Organización en términos 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... Para ello, se deberá 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.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 1 y otra final en 0, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.



VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA										
AÑO	2025		2026		2027		2028		2029	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro		X								
Implantación y seguimiento I			X							
Evaluación I				X						
Implantación y seguimiento II					X					
Evaluación II						X				
Implantación y seguimiento III							X			
Evaluación III								X		
Nuevo Diagnóstico									X	

MATERIA	MEDIDA	PLANIFICACIÓN
Selección y contratación	Llevar a cabo un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada	Recurrencia anual
Retribuciones	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos	Recurrencia anual
Retribuciones	Realización de auditoría retributiva	Tercer año de vigencia del Plan de Igualdad
Formación	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización	Recurrencia anual
Formación		



	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Formación	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)	Recurrencia anual
Formación	Difusión de las medidas adoptadas por la Organización para facilitar la asistencia a cursos de Formación profesional	Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad
Condiciones de Trabajo	Implantar una Política de No discriminación	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo	Difusión del protocolo	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Violencia de género	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Violencia de género	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género	Cuarto y Octavo semestre de vigencia del Plan de Igualdad
Lenguaje y comunicación no sexista	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad



IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) 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 condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

- a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
- b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.
- c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
- d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
- e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.

we.

