

PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

1.- INTRODUCCION

2.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

3.- PLAN DE ACCIONES

4.- SISTEMA DE EVALUACION DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES

5.- ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

1-. INTRODUCCIÓN

Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea en nuestro Plan de igualdad no se destinan a beneficiar sólo a las mujeres, sino que conforman un conjunto de estrategias para alcanzar la visión de empresa de sostenibilidad social y la calidad de vida.

La empresa y los trabajadores/as han llegado a un acuerdo y firmado el presente plan de igualdad alcanzando un compromiso y un acuerdo de empresa con el establecimiento y desarrollo de políticas que van a seguir integrando en la misma la igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras , para evitar la discriminación directa o indirecta por razón de sexo y para impulsar y fomentar activamente las medidas oportunas y necesarias para conseguir igualdad real y efectiva en el Ámbito de LEI.

El presente documento constituye el Primer Plan de Igualdad de LEI, entidad de largo recorrido en el sector del bienestar social y con un logrado número de mujeres en todos los puestos y categorías profesionales.

Las medidas introducidas en el Plan son tanto de tipo preventivo como de tipo reactivo, dependiendo del área de actuación y partiendo de la base de un dato tan paritario como es la holgada presencia femenina en la empresa.

1.1.- MARCO LEGAL

Para la elaboración del presente Plan se tuvieron en cuenta todas las conclusiones y recomendaciones proporcionadas por organismos internacionales, nacionales y autonómicos. Destacando los siguientes textos:

Recomendaciones de organismos internacionales:

- Convención para la eliminación de discriminación contra la mujer 1979 (CEDAW).
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997.
- IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, de Beijing, 1995 China.
- Declaración de los Derechos Humanos.

Ámbito de la unión europea:

- Programa acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa.
- Programa Comunitario de Fomento del Empleo y de la solidaridad social.
- Tratado de Amsterdam de 1997.

Ámbito nacional:

- Constitución Española.
- Estatuto de los trabajadores.
- Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Ley 27/ 2003, del 31 de Junio, reguladora de la orden de protección a las víctimas de violencia de género.
- Ley 30/2003, del 13 de Octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore o Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, del 28 de Diciembre, Medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Plan Nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género 2007-2009.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Ámbito autonómico:

- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.
- Pacto gallego de empleo, firmado en el año 2007.
- Plan de Fomento da corresponsabilidad
- VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020

1.2.- OBJETO

La Constitución Española establece, en su artículo 14, que los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Así mismo, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dispone, en su artículo 4, que los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Asimismo, todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres,

De esta forma y siguiendo estos y otros preceptos, este plan nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, el documento contempla las actuales medidas que le son de aplicación en la empresa y propone una serie de medidas a desarrollar en un futuro.

1.3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad 2020-2023 extiende su aplicación y vincula, a todas las personas, hombres y mujeres ocupadas en LEI S.L. el documento contempla las actuales medidas que son de aplicación en la empresa y propone una serie de medidas a desarrollar en un futuro.

1.4.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de LEI. está firmemente comprometida con la potenciación de los derechos individuales de su plantilla y, en especial, los relativos a la intimidad, dignidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por todo ello, y con el objetivo de lograr un ambiente de trabajo que impere el respeto entre las personas, erradicando cualquier conducta discriminatoria y que pueda implicar una agresión a estos derechos; declara su compromiso de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres; impulsar acciones para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Organización y fomentar medidas que faciliten la conciliación responsable de la vida personal, familiar y laboral así como prevenir situaciones de acoso laboral aplicando un procedimiento de prevención que forma parte del Plan de Igualdad y que unido a una cultura empresarial y de formación, va encaminado, desde el respeto entre los empleados, a evitar posibles conflictos con la mayor diligencia posible.

La Dirección de LIMPIADORES ESPECIALISTAS INTEGRADOS, S.L., S.L asume el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, la eliminación de la brecha de género y del “techo de cristal” en todos cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección de personas a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y la conciliación.

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

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad que plasman en el Plan de Igualdad de LIMPIADORES ESPECIALISTAS INTEGRADOS, S.L., S.L para el período 2020-2023 en los que en la actualidad está trabajando la Organización.

Para llevar a cabo estos objetivos, la Organización cuenta con un Comité de Igualdad conformado por una representación de la Dirección de la Empresa, y la Representante de legal de los trabajadores.

1.5.- COMITÉ DE IGUALDAD

Para garantizar la implantación del Plan de igualdad y el cumplimiento de las Políticas definidas se ha creado el Comité de Igualdad de LEI S.L. Este Comité se reunirá con frecuencia semestral con carácter ordinario o con carácter extraordinario motivado por solicitud de una de las partes. Entre sus cometidos destacan los siguientes:

- Velar para que tanto mujeres como hombres gocen de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velar porque se otorgue, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma remuneración, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea de la misma naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la misma.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones directas o indirectas favoreciendo el principio de igualdad a través de acciones positivas.
- Realizar un diagnóstico de la realidad en la empresa de forma periódica con el fin de fijar nuevos objetivos, estrategias y establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establecer un protocolo para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las trabajadoras y trabajadores.
- Informar de los derechos laborales a todas las personas que componen la empresa, como el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre otros, para que sea realmente efectivo.

- Realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad
- Cuantas otras funciones se atribuyan orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo.

Asimismo, se designa la figura de Responsable de Igualdad con las siguientes funciones:

- Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de LEI S.L
- Aprobar y/o actualizar el Plan de Igualdad, con la colaboración del Comité de Igualdad.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
- Priorizar líneas de actuación en función del análisis periódico de resultados.
- Analizar el impacto de las medidas del plan en el conjunto de la plantilla.
- Proponer nuevas medidas que implementen el plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
- Recoger las propuestas y sugerencias, con la colaboración del Comité de Igualdad, procedentes de la plantilla para su incorporación.
- Contribuir a la difusión del Plan de Igualdad con la colaboración del Comité de Igualdad.
- Resolver cuantas dudas puedan derivarse de su interpretación y ejecución.
- Cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento del Plan de Igualdad.

2-. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Para el desarrollo de las tareas de análisis de redacción del diagnóstico se han contado con el apoyo Mediante la realización de un diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa de las siguientes áreas de la organización:

- Procesos de Selección y Contratación
- Formación
- Promoción Profesional
- Clasificación profesional y política salarial
- Condiciones de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo
- Representatividad
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal ,familiar y laboral.
- Retribuciones
- Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

-
- Violencia de género
- Riesgos Laborales y salud laboral
- Comunicación y sensibilización

Con el fin de obtener una imagen fiel de la situación de la organización por lo que respecta a la cuestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y facilitar que el plan de igualdad responda a la verdadera situación de la empresa se ha procedido a llevar a cabo un análisis profundo de los datos de la organización y opinión del cuadro de personal.

Para el análisis de los datos se ha contado con la colaboración de una consultora externa que ha recogido los datos necesarios para el estudio a través de los siguientes medios:

- Entrevistas con el Responsable y Técnicos de RRHH
- Visita a las instalaciones para conocer las características de las mismas y familiarizarse con la actividad y el proceso productivo
- Análisis de la siguiente documentación:
 - o Convenio aplicable
 - o Organigrama de la empresa
 - o Descripción de puestos
 - o Distribución de las jornadas, y horarios de trabajo de toda la plantilla.
 - o Plan de formación del último año, especificando el sistema de detección de necesidades, cómo se elaboró la selección de los alumnos.
 - o Organización preventiva de la empresa: evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
 - o Listados de laboral con la siguiente información: edad, nivel de estudios, antigüedad, puesto que ocupan, tipo de contrato, retribución.
- Criterios de selección de personal: últimas ofertas y anuncios publicados, modelos de formularios utilizados en el reclutamiento y en la selección de personal.
- Mecanismos de comunicación interna y externa utilizados por la compañía en los últimos 6 meses: avisos en los tableros de anuncios, comunicaciones a los empleados, página web...
- Sanciones y demandas interpuestas a la empresa en el último año.
- Encuesta al personal.

El documento de Diagnóstico de situación para el desarrollo del Plan de Igualdad, ha sido aprobado por el Comité de Igualdad con fecha de 16 de septiembre de 2020. Se exponen a continuación las principales conclusiones extraídas.

- La Dirección de la empresa está firmemente comprometida con la promoción de la igualdad y la no discriminación. De hecho, la representación de la mujer se encuentra garantizada en todos los ámbitos y jerarquía de la organización tanto en puestos históricamente feminizados como masculinizados con un 77% de representación femenina.
- Existe un reparto equitativo de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad
- Se identifica un estereotipo de reparto de tareas en los puestos de operarios de apoyo dentro de igual categoría profesional y puesto de trabajo, propio de la tendencia histórica del sector, lo que conlleva un mayor porcentaje de contratos fijos indefinidos a tiempo completo a favor del hombre que de la mujer a pesar de existir una mayor representación femenina en la plantilla.
- Las características de la empresa, con un elevado porcentaje de masa salarial asociada al servicio directo y que no requiere de una compleja estructura organizativa limita las promociones tanto internas como externas. Las promociones pueden venir dadas en mejoras de contratos tipo ampliación de jornada laboral o cambio de contrato garantizando mayor estabilidad laboral.
- Los contratos a tiempo parcial suponen un 81% de la plantilla y se corresponden el tipo de servicio prestado, situación común que se presenta en el sector de limpieza.
- Hay voluntad por cuidar que el lenguaje y las imágenes no transmitan estereotipos sexistas.
- Existe un Plan específico de Formación.
- El código de Conducta de la empresa, comunicado a todo el personal de la empresa, recoge específicamente el respeto de todos los integrantes de la compañía al principio de igualdad entre mujeres y hombres y el protocolo de caso laboral tanto entre personas trabajadoras como pautas de actuación en caso de abusos a residentes.

Por los datos obtenidos, podemos comprobar que tanto para la empresa como para los trabajadores, en su gran mayoría se está correctamente, si bien se extraen aportaciones que podrían mejorar la situación actual.

Las partes interesadas implicadas en el proceso de acuerdo y en función de los recursos materiales y humanos disponibles por la empresa aprobaron las siguientes medidas de actuación.

Nº Medida	1	Área	Selección y representatividad
Objetivo	Promover política de captación de candidaturas por igual llegando al equilibrio entre hombre y mujeres.		
Personas destinatarias	Personas en búsqueda de empleo que puedan participar en procesos de selección		
Indicador	Número de candidaturas recibidas desagregado por sexo y por área. % de personas ocupado por el sexo menos representado y por área.		
Descripción de las medidas			
ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	Revisión de los perfiles de puesto y ofertas de empleo garantizando el uso de lenguaje inclusivo. Los anuncios de oferta de empleo sea por el canal que sea garantizarán la recepción de candidaturas de ambos géneros.	Dirección Res de Calidad e igualdad	Marzo 2021
B	Formación y/o sensibilización al personal al responsable de redacción de candidaturas y selección de personal del uso de lenguaje no sexista	Dirección	Enero 2021
C	Documentar el procedimiento de selección de personal, con intención de definir y sistematizar claramente el proceso de búsqueda de las personas candidatas (con especial atención), selección y elección de las personas trabajadoras. Hacer referencia a no considerar criterios sexistas.	Dirección Res de Calidad e igualdad	Diciembre 2021
D	Fomentar la captación de candidatos y candidatas de forma paritaria incrementado los canales de comunicación de lanzamiento de nuevas vacantes. (visitas a centros de formación y presentación de oferta y candidatos). Convenios de colaboración de personal de prácticas fin de ciclo.	Res de Calidad e igualdad	Ene 2023

	Participación en centros educativos en jornadas de orientación laboral.		
--	---	--	--

Nº Medida	2	Área	Formación
Objetivo	Garantizar la planificación de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género, fomentando y sensibilizando en materia de igualdad a todo el personal.		
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la organización		
Indicador	Número de acciones formativas realizadas en materia de igualdad. Número de asistentes a formación desgregado por sexo, área y categoría profesional.		

Descripción de las medidas

ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	Preguntar al personal sus necesidades con respecto al plan de formación. Diseñar un cuestionario para que los trabajadores proporcionen ideas sobre la capacitación que desean recibir por áreas técnicas y de gestión. Preguntar por horarios y facilitar el acceso a la formación a distancia de modo que cada persona pueda organizar su propio horario o revisar los horarios para las jornadas presenciales.	Res de Calidad e igualdad	Enero 2021
B	Establecer una búsqueda sistemática de ayuda financiera para la capacitación de los trabajadores.	Res de Calidad e igualdad	Durante toda la vigencia del plan
C	Incluir en el plan anual de formación al menos una acción formativa / sensibilización en materia de igualdad	Res de Calidad e igualdad	Durante toda la vigencia del plan

D	Revisión del procedimiento de LICENCIAS, L.D FESTIVOS, CAMBIOS DE TURNO Y COMUNICACIÓN DE BAJAS Y ALTAS MEDICAS mejoran la especificación de compensación de horas por formación fuera de horario laboral	Res de Calidad e igualdad	Sep-2021
---	---	---------------------------	----------

Nº Medida	3	Área	Promoción y representatividad
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de las mujeres y los hombres y mejorar la posibilidad de acceso a los puestos de baja representación.		
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la organización		
Indicador	Nº de personas promovidas desagregado por sexo y por área.		

Descripción de las medidas

ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	Documentar como parte del procedimiento de selección de personal las políticas de promoción interna y criterios de los mismos. PROTOCOLO DE CRITERIOS OBJETIVOS DE PROMOCIÓN INTERNA identificando tipos de promociones posibles, criterios de promoción...	Dirección Res de Calidad e igualdad	Diciembre 2022
B	Ante la necesidad de cubrir una vacantes priorizar la comunicación al personal y estudiar la posibilidad de iniciar un proceso de promoción interno previo a la búsqueda de candidaturas externas. Garantizar que se comunican y difunden estos procesos a todo el personal interesado.	Dirección Res de Calidad e igualdad	Durante toda la vigencia del plan

Nº Medida	4	Área	Política salarial
Objetivo	Asegurar un sistema retributivo equitativo y garantizar la transparencia respeto a la estructura retributiva del personal.		

Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la organización		
Indicador	% de diferencias detectadas en auditoría salarial. Salario medio anual por puesto desagregado por sexo		
Descripción de las medidas			
ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	Realizar estudio anual de retribuciones del personal de la empresa atendiendo a las categorías profesionales o de nivel de responsabilidad.	Dirección Res de Calidad e igualdad	Anual durante toda la vigencia del plan
B	Comunicación transparente de la auditoría salarial al personal a través de los Delegados de Personal	Dirección Res de Calidad e igualdad	Anual durante toda la vigencia del plan
C	Documentar y publicar la política salarial de la empresa especificando complementos que puedan no estar reflejados en el Convenio Colectivo de Aplicación y los criterios para alcanzarlos.	Dirección Res de Calidad e igualdad	Junio 2021
D	Definición de estrategia y plan de acciones en caso de que se presente situación de brecha salarial. Comenzar por la investigación y análisis de posibles causas de la situación e informar al personal a través del Comité de empresa del plan de acciones a implantar en el plazo de 3 meses desde el momento el que se detecte la situación.	Dirección Res de Calidad e igualdad	Junio 2021

Nº Medida	5	Área	Condiciones de trabajo Conciliación
------------------	---	-------------	--

Objetivo	Fomentar y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todo el personal de la empresa.		
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la organización		
Indicador	<p>% de personas trabajadoras que se acogen a medidas de conciliación familiar desgregado por sexo y area total y desgregado por sexo.</p> <p>% de la plantilla que desconocen las medidas de conciliación a las que tiene derecho por ley y/o según las políticas internas de la empresa.</p>		
Descripción de las medidas			
ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	Mantener la política actual de flexibilidad de cambio de turnos	Dirección Res de Calidad e igualdad	Durante la vigencia del plan
B	<p>Comunicación a todo el personal, mujeres y hombres de la corresponsabilidad de todos en las tareas domésticas y de cuidado de menores o mayores a cargo.</p> <p>Informar del derecho sin distinción por razón de sexo de todas las personas trabajadoras en LIMPIADORES ESPECIALISTAS INTEGRADOS, S.L. S.L al uso de las medidas de conciliación implantadas a través de charlas informativas, formación y sensibilización.</p>	Dirección Res de Calidad e igualdad	<p>Durante la vigencia del plan</p> <p>El menos una acción al año.</p>

C	Crear un manual de bienvenida para nuevas incorporaciones donde se especifique la posibilidad de conciliación de la vida personal y laboral.	Dirección Res de Calidad e igualdad	Enero 2022
---	--	--	------------

Nº Medida	6	Área	Acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
Objetivo	Difundir y garantizar que todo el personal conoce el procedimiento de intervención en materia de violencia en el trabajo y de acoso por razón de sexo.		
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la organización		
Indicador	% de personas trabajadoras que responden no conocer el protocolo en las encuestas a trabajador		
Descripción de las medidas			
ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	Incorporar en el plan de formación anual formación e información sobre los procedimientos de la empresa referidos a la prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo.	Dirección Res de Calidad e igualdad	Enero 2021
B	Mejora descriptiva de los protocolos de acoso incluyendo tipos y ejemplos de acoso laboral y acoso sexual o por razón de sexo. Tanto entre el personal, personal y residentes o entre residentes.	Dirección Res de Calidad e igualdad	Octubre 2021
	Formación a todo el personal en los documentos y protocolos modificados	Dirección Res de Calidad e igualdad	Marzo 2022

Nº Medida	7	Área	Comunicación, lenguaje y sensibilización
Objetivo	<p>Impulso del lenguaje inclusivo en todos los documentos y comunicaciones tanto internos como externos de la empresa.</p> <p>Sensibilizar a todo el personal sobre temas de igualdad de derechos de oportunidades entre mujeres y hombres, contra la violencia hacia las mujeres y sobre la importancia de eliminar roles y estereotipos de género.</p>		
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la organización		
Indicador	<p>Nº de Comunicaciones internas relativas al objetivo</p> <p>Número de Campañas de difusión internas y externas</p>		
Descripción de las medidas			
ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	Publicitar internamente temas relacionados con la igualdad de oportunidades	Dirección Res de Calidad e igualdad	Dic 2021.
B	<p>Realizar campañas de sensibilización entre el personal, con residentes y familias e incluso en colaboración con la comunidades educativa y otros organismos con las que ya existen otro tipo de colaboración sobre la igualdad de géneros y la prevención del acoso.</p> <p>Levar a cabo actividades en la materia en los días 8 de marzo, 17 de mayo y 25 de noviembre de forma especial sobre temas de corresponsabilidad de los hombres en las tareas doméstica y de la familia.</p> <p>Hacer uso así mismo de las redes sociales, revistas y página web.</p>	Dirección e igualdad	Durante la vigencia del plan

C	Comunicar en la página web y donde proceda, relativo a la comunicación de empresa, que se cuenta con un Plan de Igualdad así como en redes sociales.	Dirección Res de Calidad e Igualdad	Durante la vigencia del plan
D	Fomentar entre el personal al exterior la visibilidad de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad. (redes sociales, internet, entrevistas en foros...)	Dirección Res de Calidad e Igualdad	Durante la vigencia del plan

4.- SISTEMA DE EVALUACION DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES A EMPRENDER

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente plan de acciones, se crea una Comisión de Seguimiento que se reunirá semestralmente. La comisión de seguimiento será el Comité de Igualdad.

El grado de cumplimiento de cada objetivo del Plan se deducirá del cumplimiento de las acciones que lo lleven a cabo y el resultado de la tendencia de los indicadores definidos.

5.- ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El presente Plan entra en vigor el 14 de diciembre de 2020 y tendrá un período de vigencia de tres años, hasta 14 de diciembre de

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten se pueden modificar o incorporar acciones del plan, después de la negociación y previo acuerdo de las partes.

Se procederá a su comunicación del presente Plan a todo el personal a través de los canales de comunicación habituales existentes.

En Vigo a 14 de diciembre de 2020

Representante de la empresa

Representante del Personal