

I PLAN DE IGUALDADE DE  
TÉCNICAS EN INSTALACIONES RENOVABLES, S.L.  
05/10/2021- 05/10/2025

**Tecnorenova**



*Juli*

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'V. B. G. A. L.', written in a cursive style.

## 1. Presentación

DATOS DA EMPRESA						
Razón social	TÉCNICA EN INSTALACIONES RENOVABLES, S.L.U					
NIF	B27350917					
Domicilio social	PG RÚA CEDEIRA PARCELA A2-B- VILALBA (LUGO)					
Forma xurídica	SOCIEDADE LIMITADA					
Ano de constitución	2006					
Responsable da Entidade						
Nome	ALBERTO ROMÁN PRIETO					
Cargo	CEO					
Telf.	982523513					
e-mail	tecnorenova@tecnorenova.com					
Responsable de Igualdade						
Nome	BELÉN DÍAZ CENDAN					
Cargo	RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS					
Telf.	982523513					
e-mail	bdiaz@tecnorenova.com					
ACTIVIDADE						
Sector Actividade	SIDEROMETAL					
CNAE	4399					
Descrición da actividade	OUTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA N.C.O.P.					
Dispersión xeográfica e ámbito de actuación	INTERNACIONAL					
DIMENSIÓN						
Persoas Traballadoras	Mulleres	8	Homes	52	Total	60
Centros de traballo	1					
Facturación anual (€)	6.717.127,15€ (ANO 2020)					
ORGANIZACIÓN DA XESTIÓN DE PERSOAS						
Dispón de departamento de persoal	SI					
Certificados ou recoñecementos de igualdade obtidos	NON					
Representación Legal de Traballadores e Traballadoras	Mulleres	0	Hombres	1	Total	1

Tecnorenova nace no ano 2006 co obxectivo de prestar Servizos de xestión integral para proxectos eólicos, desde a parte lóxística e de transporte dos compoñentes ata a súa montaxe, instalación, supervisión e mantemento, tanto a nivel nacional como internacional.

Ao longo dos anos, a compañía destacou pola alta cualificación do seu equipo humano, aportando á súa clientela calidade, eficiencia e eficacia nos seus proxectos.

Grazas á experiencia adquirida en todos os proxectos, Tecnorenova pode aportar solucións globais cun elevado nivel de operatividade e baixo tempo de resposta. Soamente nos últimos tres anos construíronse 2500MW de potencia de diferentes tecnoloxías, creando un aforro en emisións de CO2 de case 6 millóns de toneladas.

Desde os seus comezos no ano 2006, Tecnorenova baseou a súa calidade e crecemento no seu equipo técnico. A alta cualificación do seu persoal débese a un proceso de formación continua que lle permite traballar con todas as tecnoloxías e fabricantes dun mercado que avanza a pasos de xigante. A flexibilidade e dispoñibilidade do persoal permite á compañía responder a novos retos de forma rápida e eficiente.

A dirección de Tecnorenova, consciente da importancia da calidade, o Medio Ambiente e a Seguridade e Saúde no traballo á hora de satisfacer as necesidades da clientela e outras partes interesadas, decidiu levar a cabo a xestión destas políticas, implantando un sistema Integrado de xestión que sexa efectivo e eficiente, logrando así os beneficios de todas as partes interesadas, co compromiso por parte da Dirección da mellora continua, a prevención da contaminación, o cumprimento legislativo respecto aos seus impactos ambientais a todos os niveis, así como a adaptación a novos cambios.

Froito dese esforzo a empresa conta coas certificacións: ISO 9001, ISO 14001 E ISO 45001, que apoian e garanten o cumprimento dos máis altos estándares en materia de calidade, medio Ambiente e Seguridade e Saúde no traballo.

Tecnorenova é unha organización comprometida coa sociedade e o medio ambiente. Desde a dirección divúlganse e promóvense os valores da empresa para que todas aquelas persoas dentro da súa área de influencia se sintan tamén comprometidas cos principios éticos da mesma. Tecnorenova como compañía que traballa no ámbito internacional, ademais de cumprir coas leis, normas e regulamentos tanto internacionais como locais en todos os países onde teñen presenza, está comprometida principalmente nos seguintes aspectos:

- Calidade e transparencia.
- Recursos Humanos
- Medio ambiente.
- Comunidade.

## 2. Partes subscritoras do plan de igualdade

En representación da empresa: Alberto Román Prieto con DNI 33541535 Z

En representación do persoal da empresa: Julio Antonio Díaz Bruzos con DNI 33310920C

## 3. Ámbito persoal, territorial e temporal

O presente Plan de Igualdade entra en vigor o 5 de outubro de 2021 e terá vixencia ata o 5 de outubro de 2025.

O presente plan de Igualdade é de aplicación á totalidade das persoas que forman parte da empresa, e tamén a todas aquelas que veñen cedidas para obras determinadas ou a aquelas que poidan chegar a través de ETT, aínda que este último non é un caso frecuente na empresa.

O seu ámbito territorial será provincial.



Unha vez finalizada a súa vixencia, convocarase á mesa negociadora para avaliar e dar continuidade a través do II Plan de Igualdade, xa que a duración máxima que permite a normativa vixente son 4 anos, segundo o previsto no artigo 9.1 do Real Decreto 901/2020, non se prevé prórroga

#### 4. Informe diagnóstico e auditoría retributiva

Como xa se citou no propio informe diagnóstico, óptase polo ano natural do 2020 para facer unha valoración xeral, certo é que o 2020 foi un ano cheo de casuísticas moi diversas debido á pandemia da Covid-19, por iso nalgún caso tamén, en cuestións concretas requiriu información de anos anteriores, para contrastar os datos. De maneira moi breve (para ampliar xa está o propio informe diagnóstico).

- Masculinización do persoal, especialmente no ámbito de postos técnicos.
- Utilización habitual do masculino xenérico nas ofertas de emprego e na documentación interna da empresa.
- Baixo nivel de acceso das mulleres á formación.
- Ausencia de formación en igualdade.
- Non hai na empresa un protocolo de prevención do acoso sexual e por razón de sexo.
- Non existe a percepción por parte do persoal nin da dirección que existan situacións de desigualdade por razón de sexo.

No tocante á antigüidade na empresa vemos como as incorporacións recentes son maioritariamente masculinas un 33% de incorporacións masculinas nos últimos seis meses, fronte a un 3% de mulleres. Isto débese a que os traballos en parque son realizados maioritariamente por homes e é aí onde se concentra a maior parte da temporalidade da empresa. A maior concentración do persoal atópase na antigüidade entre 1 e 3 anos.

Nas categorías profesionais, como xa analizamos anteriormente, vemos que si existe sesgo de xénero, xa que os postos de oficial son 100% homes, as mulleres están nos postos de administración.

Tal e como se pode comprobar nos datos diagnósticos e na valoración de postos de traballo as retribucións van acorde ao posto de traballo e a maior parte do persoal da empresa atópase na banda dos 7.201 – 12.000 euros anuais salario base. O 100% das percepcións extrasalariais son percibidos por homes, pero non existe ningunha discriminación xa que corresponden a dietas de desprazamento e manutención. Como xa citabamos anteriormente, son os homes os que viaxan a parques e polo tanto ten todo o sentido que sexan eles os que perciban estes complementos. No caso dos complementos salariais (que neste se refire en exclusiva a pagas extraordinarias), son percibidas polo 100% do persoal. En ningún caso se contempla a retribución en especie.

As medidas no eido das retribucións virán indirectamente polo efecto que teñas as medidas alcanzadas noutras áreas, xa que as diferenzas teñen que ver coas diferenzas de sexo nos postos de traballo, pero non hai valoración de postos de traballo discriminatoria.

#### 5. Obxectivos do plan de igualdade

Os obxectivos xerais do presente plan de Igualdade son:

Garantir a igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes na empresa.

Integrar a perspectiva de xénero transversalmente na cultura da compañía e especialmente na xestión de recursos humanos.

Garantir a igualdade retributiva para traballos de igual valor.

Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas que integran o persoal.

Favorecer a incorporación e acceso de mulleres á empresa a postos técnicos e a postos de responsabilidade.

Utilizar documentos e formas de comunicación internas e externas non sexistas.

Promover a saúde laboral.



## 6. Medidas de igualdade

Presentamos a continuación as medidas de igualdade propostas segundo as áreas de interese.

### Área de actuación: Proceso de selección e contratación

Obxectivo	Medida
Presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os niveis da empresa.	Incluír como criterio de selección a preferencia do sexo infrarrepresentado a igualdade de méritos e capacidades.



#### Indicadores

- 📍 Verificación da inclusión da cláusula de preferencia no procedemento de selección.
- 📍 Número total de procesos de selección realizados.
- 📍 Número de procesos de selección nos que se aplicou a cláusula de preferencia.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas que participan nos procesos de selección.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas efectivamente incorporadas.

#### Persoas destinatarias

- 📍 Persoas candidatas ás ofertas de emprego vacantes na empresa

#### Cronograma de implantación

- 📍 Desde outubro de 2021 optarase por este criterio en cada proceso de selección aberto e revisarase de maneira anual pola comisión de igualdade.

#### Persoa responsable

- 📍 Responsable de RRHH

### Área de actuación: Proceso de selección e contratación

Obxectivo	Medida
Presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os niveis da empresa.	Adaptación dos documentos e manuais utilizados para a contratación e selección a criterios de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.



#### Indicadores

- 📍 Criterios tidos en conta nos procesos de selección.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas que participan nos procesos de selección.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas efectivamente incorporadas.

#### **Persoas destinatarias**

- 📍 Persoas candidatas ás ofertas de emprego vacantes na empresa

#### **Cronograma de implantación**

- 📍 Desde novembro de 2021 optarase por este criterio en cada proceso de selección aberto e revisarase de maneira anual pola comisión de igualdade.

#### **Persoa responsable**

- 📍 Responsable de RRHH

## **Área de actuación: Proceso de selección e contratación**

<b>Obxectivo</b>	<b>Medida</b>
Presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os niveis da empresa.	Elaboración de ofertas de traballo con linguaxe inclusiva

#### **Indicadores**

- 📍 Vocabulario utilizado nas novas ofertas de emprego.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas que participan nos procesos de selección.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas efectivamente incorporadas.

#### **Persoas destinatarias**

- 📍 Persoas candidatas ás ofertas de emprego vacantes na empresa

#### **Cronograma de implantación**

- 📍 En novembro de 2021 desde RRHH elaborárase un modelo de oferta de emprego que deberá ser aprobado pola comisión de igualdade antes da súa difusión. Este modelo estará en vigor durante a vixencia do Plan de Igualdade.

#### **Persoa responsable**

- 📍 Responsable de RRHH

---

## Área de actuación: Clasificación profesional

---

### Obxectivo

Garantir o principio de igualdade no sistema de clasificación profesional e acceso de mulleres ao perfil técnico.



### Medida

As medidas a adoptar neste sentido coidamos que están directamente relacionadas coa área anterior e o facilitar que máis mulleres accedan á empresa.

---

## Área de actuación: Formación

---

### Obxectivo

Facilitar o acceso á formación a todo o persoal da empresa.



### Medida

Realizar as accións formativas, preferentemente, en horario laboral.

Presentar o plan de formación anual ao inicio do ano natural.

Elaborar un cuestionario de intereses no ámbito formativo para adaptar as necesidades da empresa.

Adecurar, desde a perspectiva de xénero, a linguaxe e os contidos de materiais formativos dos diferentes cursos para evitar sesgos de xénero e estereotipos

---

### Indicadores

- 📍 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas do persoal.
- 📍 Número e porcentaxe de asistentes, desagregado por sexo, por contido formativo.
- 📍 Número e porcentaxe de accións formativas realizadas dentro e fóra da xornada laboral, sinalando número e porcentaxe desagregado por sexo de asistentes en ambas as situacións.
- 📍 Número total de horas de formación e de participantes, desagregadas por sexo.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de participantes en situación de licenza e/ou excedencia ou en uso de medidas de conciliación.

En canto á última medida:

- 📍 Número de materiais revisados
- 📍 Número de materiais entregados

### Persoas destinatarias

- 📍 Todo o persoal da empresa

Julio



### Cronograma de implantación

- 📍 En decembro de 2021 realizárase a enquisa de interese no ámbito formativo
- 📍 En xaneiro de 2022 presentárase a Plan de formación anual, isto levarase a cabo cada inicio de ano para facilitar a organización persoal das persoas interesadas en formarse.
- 📍 A revisión de materiais comezará en abril de 2022.

### Persoa responsable

- 📍 Departamento de Prevención Calidade e Medio Ambiente.

## Área de actuación: Formación

Obxectivo	Medida
Formar á totalidade da empresa en igualdade	Formación en igualdade entre mulleres e homes dirixida a todo o persoal e categorías profesionais.
	Realizar as accións formativas, preferentemente, en horario laboral.

### Indicadores

- 📍 Número de medidas propostas e postas en marcha.
- 📍 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas do persoal.
- 📍 Número e porcentaxe de asistentes, desagregado por sexo, por contido formativo.
- 📍 Número e porcentaxe de accións formativas realizadas dentro e fóra da xornada laboral, sinalando número e porcentaxe desagregado por sexo de asistentes en ambas as situacións.
- 📍 Número total de horas de formación e de participantes, desagregadas por sexo.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de participantes en situación de licenza e/ou excedencia ou en uso de medidas de conciliación.

### Persoas destinatarias

- 📍 Todo o persoal da empresa

### Cronograma de implantación

- 📍 As formacións en igualdade realizaranse en abril dos anos 2022, 2023, 2024 e 2025. Sendo obrigatorias para todas aquelas persoas que se incorporen á plantilla da empresa.

### Persoa responsable

- 📍 Departamento de Administración

## Área de actuación: Promoción profesional

Obxectivo	Medida
-----------	--------

Garantir que as mulleres teñen as mesmas oportunidades que os homes de ocupar postos de responsabilidade.



Redactar un documento que defina os criterios obxectivos de promoción e aprobalo na comisión de seguimento

Garantir a presenza de persoas do sexo menos representado nas candidaturas, fomentando a representación equilibrada de mulleres e homes.

### Indicadores

- 📍 Número de procesos de promoción realizados.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas que participan nos procesos de promoción.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas que promocionan.

### Persoas destinatarias

- 📍 Todo o persoal da empresa que opte a un proceso de promoción

### Cronograma de implantación

- 📍 A elaboración do documento será en xuño de 2022 e entrará en vigor tras a aprobación da comisión de seguimento na súa reunión trimestral.

### Persoa responsable

- 📍 Departamento de RRHH

## Área de actuación: Exercizo corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

### Obxectivo

Adaptar a xornada de traballo, na ordenación do tempo e na forma de prestación, para facilitar a conciliación e promover a corresponsabilidade.



### Medida

Difundir as medidas de conciliación e corresponsabilidade ao conxunto do persoal mediante xornadas informativas dentro do horario laboral.

Realizar unha enquisa periodicamente para coñecer as necesidades de conciliación do persoal.

### Indicadores

- 📍 Verificación da elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación e corresponsabilidade.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas que fan uso dos dereitos e medidas.
- 📍 Evolución no uso das medidas de conciliación e corresponsabilidade por sexo.

### Persoas destinatarias

- 📍 Todo o persoal da empresa.

### Cronograma de implantación

*Jut*

- 📍 A elaboración do documento será en xullo de 2022 e entrará en vigor tras a aprobación da comisión de seguimento na súa reunión trimestral, a enquisa de necesidades levarase a cabo en setembro de 2022.

### **Persoa responsable**

- 📍 Xerencia da empresa.

## **Área de actuación: Exercizo corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral**

<b>Obxectivo</b>	<b>Medida</b>
Facilitar a corresponsabilidade familiar	Concesión de cinco días de permiso retribuído para os pais no caso de ingreso hospitalario de fillos ou fillas.  Posibilidade de realizar teletraballo nos casos de enfermidade grave de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, naqueles postos de traballo que sexa posible e que deberán ser definidos.

### **Indicadores**

- 📍 Número de solicitudes de permiso realizadas.
- 📍 Número de solicitudes de teletraballo realizadas.
- 📍 Número e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas que fan uso dos dereitos de conciliación
- 📍 Evolución no uso das medidas de conciliación e corresponsabilidade por sexo.
- 📍 NOTA: Falamos de país nas medidas, xa que o que se busca e a implicación dos homes nas obrigas de conciliación.

### **Persoas destinatarias**

- 📍 Todo o persoal da empresa.

### **Cronograma de implantación**

- 📍 Desde a entrada en vigor do Plan de Igualdade (outubro de 2021)

### **Persoa responsable**

- 📍 Xerencia da empresa.

## **Área de actuación: Seguridade, saúde laboral e equipamentos**

<b>Obxectivo</b>	<b>Medida</b>
Garantir a saúde laboral de mulleres e homes.	Revisar, con perspectiva de xénero, o Plan de Prevención de Riscos Laborais.  Recompilar datos desagregados por sexo que acheguen información para

*JHO*

*[Handwritten signature]*

definir unha política de prevención que respecte as necesidades e diferenzas entre mulleres e homes.

### Indicadores

- 📍 Verificar si se realizou a revisión do Plan de Prevención de Riscos Laborais para incorporar a perspectiva de xénero.
- 📍 Verificar si as medidas de seguridade, equipos de protección e ferramentas adaptanse ás necesidades e ergonomía de mulleres e homes.
- 📍 Analizar o impacto diferencial que os accidentes/incidentes e enfermidades teñen en mulleres e homes.

### Persoas destinatarias

- 📍 Todo o persoal da empresa.

### Cronograma de implantación

- 📍 Xaneiro de 2023 para a revisión do Plan de Prevención de Riscos.
- 📍 Recompilación de datos maneira anual desde xaneiro de 2023 o ano natural inmediatamente anterior.

### Persoa responsable

- 📍 Servizo de prevención + Xerencia da empresa.

## Área de actuación: Seguridade, saúde laboral e equipamentos

### Obxectivo

Garantir as medidas de prevención necesarias para as mulleres embarazadas.



### Medida

Realizar unha avaliación sobre os postos de traballo que presenten incompatibilidades co estado de embarazada ou lactante.

### Indicadores

- 📍 Verificar a realización da avaliación.
- 📍 Reformulación se é preciso destes postos de traballo en caso de embarazo ou lactancia.

### Persoas destinatarias

- 📍 Mulleres embarazadas ou lactantes.

### Cronograma de implantación

- 📍 Xaneiro de 2023 para a presentación das conclusións á Comisión de Igualdade.

### Persoa responsable

- 📍 Servizo de prevención + Xerencia da empresa.

## Área de actuación: Infrarrepresentación feminina

Obxectivo	Medida
Garantir a presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os niveis da empresa.	<p>Potenciar a presenza de mulleres non procesos de promoción nos que están subrepresentadas, difundindo internamente as promocións ao grupo de mando de forma transparente.</p> <p>Establecer accións específicas de discriminación positiva para a selección / promoción de mulleres en postos nos que estean infrarrepresentadas.</p> <p>Realizar / conveniar cursos de formación específicos para mulleres, para favorecer a súa incorporación na empresa</p>

### Indicadores

- 📍 Número de medidas propostas e postas en marcha.
- 📍 Número de convenios ou colaboracións con organismos dedicados á formación especializada.
- 📍 Cambios realizados na distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional e por posto de traballo.
- 📍 Número de seguimentos das promocións que inclúa datos, desagregados por sexo, relativos ao tipo de contrato e a modalidade de xornada.

### Persoas destinatarias

- 📍 Mulleres do persoal da empresa e mulleres que opten á formación no sector eólico.

### Cronograma de implantación

- 📍 Desde setembro de 2022.

### Persoa responsable

- 📍 Xerencia da empresa + Departamento de RRHH

## Área de actuación: Retribucións e auditoría retributiva

Obxectivo	Medida
Garantir o principio de igual retribución por traballos, non só iguais, senón de igual valor.	<p>Revisión da valoración de postos de traballo e salarios asignados.</p> <p>Revisión dos salarios percibidos polo persoal que se atopa desprazado no exterior.</p>

## Indicadores

- 📍 Verificar si se realizou a redefinición de complementos e si se perciben tanto por homes ou mulleres.
- 📍 Número de complementos redefinidos e número de mulleres e homes que os perciben.
- 📍 Concepto e importe dos complementos salariais que se abonan, por sexo.
- 📍 Verificar si se realizou o estudo de valoración de posto de traballo.

### Persoas destinatarias

- 📍 Todo o persoal da empresa.

### Cronograma de implantación

- 📍 Xaneiro de 2022 e de maneira anual.

### Persoa responsable

- 📍 Departamento Financeiro + Departamento de RRHH

## Área de mellora: Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

Obxectivo	Medida
Proporcionar unha contorna libre de acoso sexual e acoso por razón de sexo na empresa.	<p>Elaboración un Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, negociado coa RLT.</p> <p>Realizar actuacións de información sobre o contido e procedemento establecido no Protocolo.</p> <p>Formación específica en saúde laboral con perspectiva de xénero e acoso sexual e por razón de sexo.</p>

### Indicadores

- 📍 Verificar a elaboración do documento previsto.
- 📍 Número e tipo de actuacións de información do protocolo.
- 📍 Número de formacións realizadas, específicas sobre esta temática.
- 📍 Número de persoas asistentes ás formacións desagregadas por sexos.

### Persoas destinatarias

- 📍 Todo o persoal da empresa.

### Cronograma de implantación

- 📍 Aprobación do Protocolo outubro de 2021.
- 📍 Inicio da difusión en decembro de 2021 e con cada nova incorporación ao persoal da empresa.
- 📍 Formación específica en Acoso Sexual e por Razón de Sexo en xuño de 2023.

### Persoa responsable

## Área de mellora: Apoio ás traballadoras vítimas de Violencia de Xénero

Obxectivo	Medida
Desenvolver unha cultura empresarial comprometida coa loita contra a violencia de xénero.	Elaborar un documento que recompile os dereitos laborais e de seguridade social recoñecidos legal ou convencionalmente ás vítimas de violencia de xénero. Facilitar a adaptación da xornada, o cambio de quenda ou flexibilidade horaria ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

### Indicadores

- 📍 Verificar a elaboración ou non do documento previsto.
- 📍 Número e contido dos protocolos subscritos.
- 📍 Número de mulleres contratadas vítimas de violencia de xénero.
- 📍 Número de mulleres que solicitan o cambio de quendas e concesións.

### Persoas destinatarias

- 📍 Mulleres vítimas de violencia de xénero.

### Cronograma de implantación

- 📍 Elaboración documental setembro de 2022
- 📍 Facilitación de cambios de quedas xaneiro de 2022

### Persoa responsable

- 📍 Departamento de RRHH + Xerencia tendo sempre en conta a especial vulnerabilidade á que están sometidas a confidencialidade será extrema.

## Área de mellora: Comunicación inclusiva e non sexista

Obxectivo	Medida
Garantir que a imaxe e comunicación da empresa son inclusivas e non sexistas.	Actualizar a comunicación e publicación da empresa para incorporar un uso da linguaxe non sexista e inclusiva. Corrixir imaxes e comunicación visual sexistas ou que amosen estereotipos de xénero. Difundir unha imaxe da empresa comprometida coa igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Inclusión de referencias á igualdade de oportunidades entre homes e mulleres na páxina web da empresa.

## Indicadores

- 📍 Número de publicacións revisadas e actualizadas.
- 📍 Número e tipo de cambios realizados.
- 📍 Listaxe de materiais e elementos de comunicación visual revisados e cambios realizados.
- 📍 Número de campañas realizadas.

## Persoas destinatarias

- 📍 Persoal da empresa.
- 📍 Provedores/as
- 📍 Clientela
- 📍 Poboación en xeral

## Cronograma de implantación

- 📍 A área de comunicación comezará a activarse en xaneiro de 2023 e seguirá en vigor durante toda a vixencia do plan.

## Persoa responsable

- 📍 Departamento comercial

## 7. Aplicación e seguimento

O Plan de Igualdade, como xa citamos anteriormente entra en vigor no mesmo momento do seu rexistro, independentemente das actuacións de corrección que sexan requiridas o proceso non se parará en ningún momento, para garantir o cumprimento das medidas.

Os obxectivos que se perseguen co seu seguimento son:

- Verificación da consecución dos obxectivos.
- Obter a información sobre o proceso de execución das medidas previstas.
- Detectar posibles obstáculos ou dificultades na implementación que impliquen unha reformulación ou reaxuste.

Na súa aplicación e seguimento estarán presentes:

- Representante legal dos traballadores/as
- Representante legal da empresa.

No ámbito de resolución de conflitos terase en conta o seguinte:

Naqueles aspectos nos que se considere oportuno, tras os seguimentos por parte da comisión, proporase modificación de medidas, obxectivos ou aquilo que nese momento sexa necesario. A revisión procederá a petición de calquera integrante da comisión, e seguirá o mesmo procedemento que a negociación do Plan, chegarase a acordo por maioría simple.

En caso de que xurdan conflitos laborais extraxudiciais, estarase ao disposto no AGA, tras resolución do 26 de decembro de 2019, da Secretaría Xeral de Emprego publicado no DOG num.



29 o 12 de febreiro de 2020, pola que se aproba o acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo

## 8. Avaliación e revisión

Cada obxectivo leva parello un sistema de indicadores que permitirá facer un seguimento exhaustivo do seu cumprimento. A maiores, a Comisión de Igualdade reunirse de maneira trimestral para facer o seguimento de toda a información que lle vaia facilitando a persoa responsable de cada medida.

Elaborarán ademais un informe anual dentro do mes de xaneiro de cada ano de vixencia do Plan e que comprenderá todas as actuacións realizadas no ano anterior, as dificultades atopadas e as posibles medidas correctoras para adaptalas de maneira máis efectiva.

## 9. Calendario de actuacións

As actuacións quedan definidas cos seus tempos no propio cadro das medidas na primeira reunión da comisión de seguimento, elaborárase un calendario que se enviará aos rexistros pertinentes para a súa revisión e facilitar o seguimento. Ademais tal e como se cita na acta de creación da comisión de seguimento, as reunións serán de carácter trimestral de maneira ordinaria e sempre que sexa preciso de maneira extraordinaria ben por situacións de denuncia de acoso sexual ou por razón de sexo, ben porque dous terzos da comisión así o soliciten por escrito.

## 10. Procedemento de modificación

No momento no que se detecte que algunha medida non é axeitada, se precise modificar algunha cuestión ou se chegue algún requirimento antes da acreditación, convocarase á comisión de seguimento nun prazo non superior a cinco días hábiles, para establecer as modificacións pertinentes.

## 11. Folla estadística

### 1. Datos registrales de la empresa

- 1.1                   Ámbito Geográfico. Provincia de Lugo
- 1.2                   Datos de la comisión negociadora.

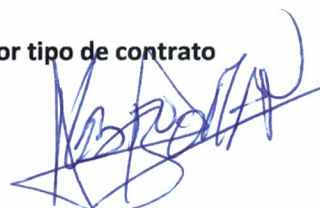
Por parte da empresa [aroman@tecnorenova.com](mailto:aroman@tecnorenova.com) e por parte dos traballadores/as [juliodiaz@tecnorenova.com](mailto:juliodiaz@tecnorenova.com)

- 1.3                   Titularidad de la empresa. Privada
- Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- Cuantas empresas incluye el plan.
- Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

- 1.4                   Nombre o razón social de la empresa. Tecnicas En Instalaciones Renovables S.L
- 1.5                   NIF de la empresa. B27350917
- 1.6                   CNAE de la empresa a 4 dígitos. 4399
- 1.7                   Distribución de la plantilla. A la fecha de 31/12/2020

**Número de personas trabajadoras por tipo de contrato**



Sexo	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.	39	13	0	52
Mujeres.	6	2	0	8
Total.	45	15	0	60

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			Total
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	
Hombres.	2	8	42	52
Mujeres.	0	2	6	8
Total.	2	10	48	60

- 1.8 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:  
**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA AS INDUSTRIAS DE SIDEROMETALÚRGICA DE LUGO**

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....  
 .....

## 2. Datos del Plan de Igualdad

- 2.1 El plan de igualdad es:

X Voluntario.

– Obligatorio:

- Por disposición legal.
- Por convenio colectivo aplicable.
- Por sustitución de sanciones accesorias.

- 2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personastrabajadoras?

X Sí, con la totalidad.

– Sí, con la mayoría.

– Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.

– No, el plan no ha sido pactado.

- 2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

X Sí.

– No.

- 2.4 Vigencia del plan de igualdad:

2018

Desde 05/10/2021

Hasta 05/10/2025

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?  
Sí

3. *Datos de la comisión negociadora*

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora. 28/09/2021

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad. 05/10/2021

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- X El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

<b>Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes</b>	<b>N.º total de representantes</b>	<b>N.º de mujeres</b>	<b>N.º de hombres</b>
UGT	1		1

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

<b>Cargo en la empresa</b>	<b>N.º total de representantes</b>	<b>N.º de mujeres</b>	<b>N.º de hombres</b>
CEO	1		1



3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación? En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres
-----------------------------------	--------------------------	---------	---------

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No). NO

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No). SI

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No). SI

En caso afirmativo:

X De organizaciones sindicales.

- De organizaciones empresariales.

X De consultoría externa.

- De la Administración Pública:

- Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.

- De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes? No ha sido necesario

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.

- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

- A ambos.

#### 4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres?

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí).
- El registro salarial (Sí).

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí).

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.	X	X
Clasificación profesional.	X	X
Formación.	X	X
Promoción profesional.	X	X
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.	X	X
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	X	X
Infrarrepresentación femenina.	X	X
Retribuciones.	X	X
Prevención del acoso sexual.	X	X
Prevención del acoso por razón de sexo.	X	X
Salud laboral desde una perspectiva de género.	X	X
Violencia de género.	X	X
Comunicación inclusiva y no sexista	X	X

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- X El diagnóstico completo.

## 5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

Si

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

No

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

Si

*Joto*

A complex, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines.

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

Si

- ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? NO.
- ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? NO.

## 5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

Si

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional Sí
- La segregación vertical Sí

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

Si

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

No

## 5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad? Sí.

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género? Sí

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género? Sí

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas? Sí

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral? Sí, preferiblemente

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada? Sí

## 5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional? Sí

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados? Sí

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la

representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa? Sí

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- Mandos intermedios. NO.
- Dirección. NO.

Tulo

A complex, stylized handwritten signature in blue ink, possibly reading 'N. B. ...'.



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

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? En la empresa ya existe en algunos casos la posibilidad del teletrabajo

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentarla corresponsabilidad entre mujeres y hombres? No

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a ladesconexión digital? No

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida odurante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación? No

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición? Si

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? NO.

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de lostrabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

.....  
.....

## 5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva? Sí

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género? No

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....  
.....

## 5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en eltrabajo? Sí

En caso afirmativo:

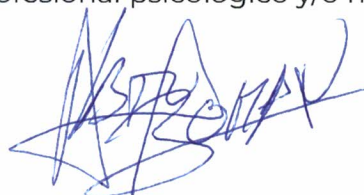
a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. Sí
- Acoso por razón de género. Sí

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? Sí

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? Sí

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? Sí



5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

- 5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género? Sí
- 5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género? No
- 5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género? Sí, pero documento pendiente de redacción
- 5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género? No
- 5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género? No
- 5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....  
.....

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

- 5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva? Sí
- 5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad? Sí
- 5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres? Sí

6. Seguimiento y evaluación del Plan

- 6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan? Sí
- 6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan? Sí
- 6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento? En caso afirmativo, estos indicadores son:

X Cuantitativos.

X Cualitativos.

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan? Sí

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan? Sí

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan? Sí

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos? ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento? Sí

Julio Antonio Díaz Brea

*[Handwritten signature]*

22210020-8

ALBERTO ROMAN PRIETO

33541535-2