

*LUGARES PARA COLOCACIÓN DE BANDEIROLAS E PANCARTAS*

- Estrada PO-549 dende ó km 3,5 ata a parroquia de San Miguel de Deiro no km 8.
- Estrada PO-307 que descorre a PO-549 km 0 ata o km 1,5.
- Estrada PO-306 que descorre dende Vilanova PO-302 a PO-307 , rotonda do Terrón (1,5 km).
- Estrada PO-531 que descorre pola parroquia de Baión dende o km 16 o km 19.
- Estrada EP-9702, que descorre dende PO-549 cruce Sinas ata Vilanova (3,5 km).
- Estrada EP 9704 que descorre dende o cruce Pontearnelas PO-300 polígono Industrial Tremoe-  
do 2,8 km.
- Estrada PO-302, que descorre dende a PO-549 a Vilanova -1,3 km.

*LUGARES ABERTOS O PUBLICO PARA ACTOS DE PROPAGANDA*

- Vilanova.—Parque do Cabo , todo o día, capacidade 3.000 persoas.
- Baión.—Campo de fútbol de Montecelo , todo o día, capacidade 3.000 persoas.
- Caleiro.—Campo da igrexa , todo o día, capacidade 1.000 persoas.
- Andrés.—Explanada fronte a Casa de Cultura, todo o día, capacidade 500 persoas.
- San Miguel.—Campo da igrexa, todo o día, capacidade 2.000 persoas.
- Tremoedo.—Campo da igrexa, todo o día, capacidade 1.000 persoas.

*LUGARES OFICIAIS PECHADOS*

- Casa de cultura, O Esteiro, Vilanova de 18 a 22 horas
- Casa de cultura, Corón, Caleiro de 18 a 22 horas
- Casa de cultura, Baión, de 18 a 22 horas
- Casa de cultura, Andrés, de 18 a 22 horas
- Casa de cultura, San Miguel , de 18 a 22 horas
- Casa de Cultura, Tremoedo de 18 a 22 horas

E para que conste e ser inserido no Boletín Oficial da Provincia, expido o presente en Cambados a 13 de setembro de dos mil doce.—O Secretario, Julio Manuel González Muñoz. **2012008663**

XUNTA DE GALICIA  
**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**

**Servizo de Relacións Laborais**

*DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO*

**Convenio: PLAN DE IGUALDAD DE CTAG**

*Código de Convenio número 36100012112012.*

Vista a Acta de Acordo polo que se aproba o Plano de Igualdade da empresa Centro Tecnolóxico de Automoción de Galicia-CTAG, de data 16.05.2012, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos delegados de persoal.

Primeiro.—Dito Plano foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 16.05.2012.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

**A C O R D A:**

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

A Xefa Territorial, M<sup>a</sup> Carmen Bianchi Valcarce.

**PLAN DE IGUALDAD DE CTAG****1. INTRODUCCION**

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se alcanza una dimensión transversal al extender su actuación sobre los distintos ámbitos del ordenamiento jurídico. Nace con la vocación de ser la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Uno de sus principales hitos es promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las empresas, al prever que éstas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos. En empresas de más de 250 trabajadores/as, estas actuaciones deberán materializarse a través de un Plan de Igualdad, concebido como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el centro la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Al amparo de esta normativa, el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos recoge en el artículo 47 que en las relaciones laborales deberán respetarse las normas de no discriminación, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, impulsando así una cultura de pleno respecto a la igualdad.

**2. FICHA TÉCNICA**

*Razón Social:* Fundación para la Promoción de la Innovación, Investigación y Desarrollo Tecnológico en la Industria de la Automoción de Galicia, CTAG.

*Actividad:* Investigación y Desarrollo

*Provincia:* Pontevedra

*Municipio:* O Porriño

*Teléfono:* 986 900 300

### 3. CONTEXTUALIZACIÓN

CTAG se constituyó en el año 2002 como una infraestructura tecnológica creada por diversas entidades públicas y privadas estrechamente relacionadas con el sector de automoción gallego.

Su misión es “contribuir al aumento de la competitividad de las empresas de automoción, mediante la apropiación y transferencia de tecnologías relacionadas, así como orientar e impulsar el desarrollo, la investigación y la innovación tecnológica en el sector”.

Los objetivos globales que se persiguen son:

- Dar un servicio eficaz y real a las empresas del sector de automoción a través de unos servicios próximos a sus necesidades presentes y futuras.
- Desarrollar las capacidades propias necesarias que permitan generar un valor añadido de calidad y en constante mejora.
- Servir de referente y guía en lo relativo al desarrollo y la innovación tecnológica, estando en la vanguardia del estado del arte en sus áreas de especialización.
- Contribuir a la mejora de la cualificación tecnológica y formativa de su entorno geográfico y social.
- Servir de gestor del conocimiento mediante la apropiación y transferencia de tecnologías de interés para el sector.

Como criterios de gestión que rigen el Centro Tecnológico de Automoción de Galicia se destacan los siguientes:

- Visión y explotación empresarial.
- Autofinanciación a corto plazo.
- Sinergias con otros centros de la Eurorregión.
- Establecimiento de alianzas estratégicas. con centros nacionales e internacionales de referencia en el sector.

Desde su puesta en marcha, el centro ha sido fiel a sus compromisos fundacionales: dotar de mayor competitividad al sector automoción de España y contribuir al desarrollo del tejido económico nacional a través del I+D+i. Todo ello realizado desde una perspectiva de desarrollo que le ha llevado a establecer acuerdos estratégicos con Centros Tecnológicos de referencia a nivel mundial y a poner en marcha proyectos pioneros en materia de intangibles en el seno de la Unión Europea.

Uno de los rasgos diferenciadores deriva de su proximidad tanto geográfica como de relación con su mercado objetivo natural y con una vocación de servicio y desarrollo de su entorno respondiendo a las necesidades reales manifestadas por la industria. Este mercado viene representado, además del sector de automoción de Galicia y Norte de Portugal y su entorno –donde no existen infraestructuras similares–, por otros sectores industriales con desarrollo de producto propio que pudieran requerir de algunos de los servicios del Centro.

Además es fundamental destacar su impacto socioeconómico que un centro de estas características aporta como elemento dinamizador de la capacidad tecnológica e innovadora de la región, la creación de empleo, cualificación de los recursos humanos y fortalecimiento de la infraestructura regional orientado a la captación de inversiones.

La figura elegida para gestionar CTAG ha sido la de fundación sin ánimo de lucro, bajo la denominación de Fundación para la Promoción de la Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico en la Industria de la Automoción de Galicia, de carácter privado y declarada de interés Industrial por la Orden de la Consellería de Presidencia y Administración Pública de 26 de Abril de 2000, y de Interés Gallego por la Orden de la Consellería de Industria y Comercio de 16 de mayo de 2000. CTAG está inscrito, desde julio de 2004, en el Registro de Centros de Innovación y Tecnología, dependiente del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, con el número 82.

En esta fundación participan membros do sector privado e institucións e administracións públicas comprometidas con o sector da automoción, que posee un carácter estratéxico e dinamizador da economía gallega e de su tecido industrial.

La Dirección de CTAG consciente de la necesidad de establecer un marco normativo general en el centro pone en marcha los mecanismos oportunos, con el fin de establecer los objetivos y medidas que corrijan los desequilibrios y desigualdades que se puedan estar produciendo en su seno, entre hombres y mujeres, analizando para ello diversas áreas como el acceso al empleo, la promoción, la formación o las medidas en materia de conciliación que garantice la realidad y efectividad del derecho de igualdad de trato.

La plantilla de CTAG está distribuida por un 31% que representan a las mujeres y un 69% que representan a los hombres.

Siguiendo estas directrices establecidas en la Ley, se han establecido las siguientes acciones:

El 10 de octubre de 2011 la Dirección firma el compromiso en la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la Organización en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su sistema general de gestión.

La integración progresiva de la igualdad entre mujeres y hombres se acometerá a través de la implantación y planificación de un plan de Igualdad, que lleve explícito la asignación de competencias en materia de igualdad a todos los niveles, y la aceptación por parte de toda la organización de la obligación de incluir la igualdad de género en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopte.

Para llevar a cabo este propósito la Dirección se compromete a facilitar todos los medios materiales y humanos necesarios, así como la de informar de los objetivos propuestos y garantizar la formación y la participación de todos y todas los trabajadores y trabajadoras, así como la de sus representantes legales -RLT- en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

Las partes implicadas en la elaboración y negociación del Plan de Igualdad establecieron, el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico transversal.
- Integrar este principio como objetivo en la política del centro.
- Facilitar los recursos necesarios para su consecución.

Una segunda acción realizada el 9 de noviembre de 2011, fue el establecimiento y planificación de un cronograma de trabajo y la Constitución de la Comisión de Igualdad integrada por:

En representación de la empresa se designa en fecha 31 de octubre de 2011 a:

- Susana Casal Mayo
- Sonia Llanes Guisande

En representación sindical de los miembros de la Comisión de Igualdad designados por el Comité de Empresa en fecha 4 de noviembre de 2011:

- Ana Vázquez Vaamonde - CCOO-
- Oscar Valverde Alonso - UGT-

La tercera acción, fue la actualización del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades realizado para CTAG y enmarcado dentro del proyecto “Conta con Elas” correspondiente al área metropolitana de Vigo y formalizado el 22 de octubre de 2007.

En este sentido, el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades tiene los siguientes objetivos:

1. Ofrecer una verificación de la adecuación de las normas, políticas y procesos de gestión del centro, tanto internos como externos, en relación con la Ley de Igualdad de Género.
2. Comprobar el grado de cumplimiento y capacidad de respuesta ante la nueva normativa y en su caso, identificar medidas correctoras.

3. Obtener indicadores relevantes que permitan evaluar la gestión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
4. Obtener recomendaciones para la posterior redacción, elaboración, adopción y aplicación del plan de igualdad, así como para la introducción y mejora del principio y valor de igualdad de Género en la empresa.

Con fecha 5 de diciembre de 2011 se aprobó el reglamento de la Comisión de igualdad de oportunidades de CTAG.

Con fecha 6 de febrero de 2012 se firma la Guía de Actuación en Caso de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

Previas las reuniones mantenidas en el seno de la Comisión de Igualdad con motivo de la negociación de los objetivos y medidas que forman parte de este Plan de Igualdad, se adoptaron por unanimidad las que se incorporan a este documento, que contienen las diferentes propuestas que previamente fueron aportadas, debatidas y analizadas por los miembros integrantes de la Comisión de Igualdad.

#### 4. ALCANCE DEL PLAN

##### 4.1 Ámbito de Actuación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todas las personas incluidas en todos los ámbitos funcionales, sea cual fuere su modalidad contractual o puesto de trabajo desempeñado:

*Razón Social:* Fundación para la Promoción de la Innovación, Investigación y Desarrollo Tecnológico en la Industria de la Automoción de Galicia, CTAG.

*Actividad:* Investigación y Desarrollo

*Provincia:* Pontevedra

*Municipio:* O Porriño

*Teléfono:* 986 900 300

##### 4.2 Vigencia

El presente Plan, tendrá una vigencia de 5 años desde su firma, tiempo que las partes entienden suficiente para corregir y alcanzar el conjunto de medidas que se concretan en el mismo y teniendo en cuenta que este conjunto de acciones ordenadas y orientadas a alcanzar el objetivo que pretende, algunas podrán ser alcanzadas antes que otras, siendo su entrada en vigor distinta y progresiva.

##### 4.3 Materias Observables

Para el cumplimiento de los objetivos indicados CTAG realizó un análisis de género sobre las siguientes materias:

- Análisis de la plantilla.
- Selección y Acceso al Empleo.
- Formación y Desarrollo.
- Retribución Salarial.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- La Prevención de Riesgos Laborales en la Igualdad de Género.
- Comunicación y Publicidad.
- Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación de la Vida Personal y Familiar.

La documentación que se relaciona ha sido entregada por el centro distribuida por sexos:

- Organigrama del centro.
- Distribución por departamentos.
- Tipos de contrato.
- Participación en acciones formativas.
- Retribución salarial.

- Distribución por edades.
- Representantes Sindicales y composición actual del Comité de Empresa.
- Histórico vida laboral del centro.
- Incorporaciones y ceses último año por tipo de contrato.
- Responsabilidades familiares por nº de hijos e hijas, edades y ascendientes.
- Incorporación último año por categorías profesionales.
- Bajas temporales, IT, absentismo y permisos retribuidos último año.
- Plantilla por categoría profesional y nivel de estudios.
- Excedencias y causas último año.
- Seguridad y Salud laboral: accidentes de trabajo último año.
- Convenio Colectivo del centro.

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de CTAG se estructura en secciones. Para cada sección se relacionan una serie de ejes de actuación que describen:

- Objetivos a alcanzar.
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifican las acciones, plazos de ejecución y responsables.

## SECCION I

### *MEDIDAS TENDENTES A FAVORECER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES*

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualquiera de las políticas de Recursos Humanos del centro y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a la que hace referencia el punto anterior, el centro pondrá en marcha las actuaciones necesarias para consecución de los siguientes objetivos:

#### **A. Selección y acceso al empleo**

Sobre la base del principio de igualdad, mantener en todo momento en lo procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas fundamentadas como eje principal en el mérito y capacidad de la persona en los distintos ámbitos de manera que se garantice que los puestos son cubiertos con ausencia de toda discriminación.

#### *Objetivo:*

Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, con la garantía de que se realizan con objetividad.

#### *Acciones:*

Nº	A	SELECCIÓN	PLAZO
1	A.1	Publicación de las ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características objetivas del puesto sin utilizar lenguaje sexista.	Inmediata
2	A.2	Revisar la Web corporativa en el apartado de acceso al empleo.	2 años
3	A.3	El proceso de selección se basará en criterios objetivos relacionados únicamente con los conocimientos y habilidades necesarias.	Inmediata
4	A.4	Consolidar que en los procesos de selección participen mujeres.	Inmediata
5	A.5	Procurar alcanzar un equilibrio paritario de la plantilla entre hombres y mujeres en áreas o puestos a cubrir.	5 años

**B. Formación y Desarrollo***Objetivo:*

Promover el desarrollo profesional tanto de mujeres como de hombres teniendo en cuenta las necesidades existentes y garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.

Para la asignación de nuevas tareas se requerirá con carácter único la capacidad o reunión de aptitudes ligándose la asignación a nuevos puestos o vacantes existentes al desempeño del puesto, sin que exista un trato diferenciador en función del género.

*Acciones:*

B	Formación y Desarrollo	Plazo	Responsable
B.1	Sensibilización en igualdad a toda la plantilla.	1 año	Dirección General Recursos Humanos Comisión de Igualdad Calidad
B.2	Incluir un módulo específico desde el punto de vista de la igualdad en los procesos de acogida.	2 años	Recursos Humanos Calidad
B.3	Creación de una plataforma formativa e-learning.	3 años	Recursos Humanos Calidad Sistemas de Información
B.4	Hacer un seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.	Anual	Recursos Humanos
B.5	Se dará prioridad en los procesos de asignación de nuevas tareas, en igualdad de condiciones de idoneidad profesional, a las mujeres o a los hombres en aquellos puestos en los que estén menos representado/as.	Inmediata	Áreas implicadas en el proceso

**C. Retribución salarial***Objetivo:*

Garantizar la aplicación de un sistema retributivo que no genere diferencias por razón de género.

*Acciones:*

C	Retribución salarial	Plazo	Responsable
C.1	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre la distribución de la retribución anual segregada por intervalos salariales y género.	Anual	Dirección General

**D. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios garantizando la dignidad e integridad física y moral de la persona.

*Objetivo:*

La Dirección del centro y la RLT promoverán la concienciación, información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.

*Acciones:*

D	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	Plazo	Responsable
D.1	Creación de una guía de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Inmediata	Dirección General Recursos Humanos Comisión de Igualdad Calidad Prevención de Riesgos Laborales
D.2	Distribuir la guía de actuación a toda la plantilla.	Inmediata	Comisión de Igualdad
D.3	Incorporar la guía de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo al sistema de gestión de forma que se garantice su accesibilidad.	Inmediata	Calidad Prevención de Riesgos Laborales
D.4	Sensibilización en prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla.	1 año	Dirección General Recursos Humanos Comisión de Igualdad Calidad Prevención de Riesgos Laborales
D.5	Incluir un módulo específico desde el punto de vista de la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en los procesos de acogida.	2 años	Recursos Humanos Calidad
D.6	Impartir formación especializada a la persona designada como asesor/a en materia de acoso sexual o por razón de sexo y a las personas responsables de recepcionar y hacer seguimiento del protocolo de actuación.	6 meses	Dirección General

**E. La prevención de Riesgos Laborales en la Igualdad de Género**

*Objetivo:* Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales con la intención de mantener una adecuada protección de la salud laboral de mujeres y hombres.

*Acciones:*

E	La prevención de Riesgos Laborales en la Igualdad de Género	Plazo	Responsable
E.1	Sensibilización desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales en materia de igualdad de género a toda la plantilla.	1 año	Dirección General Recursos Humanos Comisión de Igualdad Calidad Prevención de Riesgos Laborales
E.2	Incluir un módulo específico desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales en materia de igualdad de género en los procesos de acogida.	2 años	Recursos Humanos Calidad
E.3	Revisar la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales, garantizando que en su elaboración se tengan en cuenta los factores físicos y psicosociales de hombres y mujeres dentro de la actividad preventiva.	3 años	Calidad Prevención de Riesgos Laborales
E.4	Evaluación específica de las actividades desarrolladas por la trabajadora embarazada con el objetivo de asegurar la idoneidad del puesto.	Inmediata	Prevención de Riesgos Laborales
E.5	Ampliar la evaluación específica del puesto al período de lactancia natural.	Inmediata	Prevención de Riesgos Laborales
E.6	Revisión del protocolo de actuación existente en caso de embarazo, parto reciente y lactancia natural.	1 año	Prevención de Riesgos Laborales Recursos Humanos

**F. Comunicación y publicidad**

*Objetivo:* Difundir una cultura comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal en la necesidad de actuar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades realizando un uso del lenguaje e imagen no sexista, en todas las comunicaciones internas y externas del centro.

*Acciones:*

F	Comunicación y publicidad	Plazo	Responsable
F.1	Sensibilización a toda la plantilla en el uso de un lenguaje no sexista.	1 año	Dirección General Recursos Humanos Comisión de Igualdad Calidad
F.2	Incluir un módulo específico desde el punto de vista del uso de un lenguaje no sexista en el proceso de acogida.	2 años	Recursos Humanos Calidad
F.3	Creación de un diseño corporativo en materia de igualdad para uso interno.	Inmediata	Comisión de Igualdad Diseño
F.4	Velar, y en su caso, corregir el lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo.	2 años	Áreas implicadas en el proceso
F.5	Informar a la RLT relativa a la aplicación en el centro del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Anual	Dirección General Recursos Humanos

**SECCION II***MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL***G. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

*Objetivo:* Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, profesional y familiar.

*Acciones:*

G	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Plazo	Responsable
G.1	Difundir entre la plantilla un catálogo con los permisos y medidas de conciliación existentes.	9 meses	Recursos Humanos Comisión de Igualdad
G.2	Incluir el catálogo con los permisos y medidas de conciliación existentes en el proceso de acogida.	2 años	Recursos Humanos Calidad
G.3	Actualizar el catálogo de permisos y medidas de conciliación existentes.	Anual	Recursos Humanos Comisión de Igualdad
G.4	Habilitar zona específica de aparcamiento para mujeres embarazadas.	Inmediata	Dirección General Mantenimiento
G.5	Analizar la posibilidad de habilitar una sala de lactancia en función de las necesidades.	3 años	Comisión de Igualdad
G.6	La licencia de reducción de la jornada en media hora por lactancia de hijo/a menor de 9 meses se amplía a 1 hora, incrementándose proporcionalmente en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple.	Inmediata	Recursos Humanos

## SECCION III

## MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**H. Garantía para las personas víctimas de violencia de género**

Cualquier trabajador o trabajadora que acredite la condición de víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004. Entre otros, en materia de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo dando lugar a la situación legal de desempleo en el caso de cumplir los requisitos generales.

*Objetivo:*

Sensibilizar e informar para la erradicación de la violencia de género.

*Acciones:*

H	Garantía para las personas víctimas de violencia de género	Plazo	Responsable
H.1	Sensibilización a la plantilla en materia de violencia de género.	1 año	Dirección General Recursos Humanos Comisión de Igualdad Calidad
H.2	Incluir un módulo específico en materia de violencia de género en los procesos de acogida.	2 años	Recursos Humanos Calidad
H.3	Para aquellas personas que acrediten ser víctimas de violencia de género, las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, serán consideradas como permisos retribuidos.	Inmediata	Recursos Humanos

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Estatuto de los Trabajadores contempla en su artículo 64 la necesidad de informar a la RLT sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Además la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece en los artículos 46 y 47 que los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados garantizando el acceso de la RLT o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

## 6. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará 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 del centro. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

### **6.1 Composición**

Dada su cualidad de órgano paritario y colegiado de participación y con representación del Centro y de la RLT, todas sus actuaciones deberán realizarse de manera conjunta, previo acuerdo por escrito, contando además con la figura de asesores si se considerase necesario.

La composición será de cuatro miembros en total por la representación de la empresa y la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.

Siendo la Comisión de Seguimiento colegiada, hay que tener en cuenta la responsabilidad individual de cada uno de sus miembros en el desempeño de sus funciones.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del plan.

### **6.2 Funciones**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro del centro, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

### **6.3 Atribuciones generales**

- Interpretar el Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

### **6.4 Funcionamiento**

De manera ordinaria la Comisión se reunirá al menos una vez al año mediando un preaviso de un mes, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión. Previamente la Comisión de Igualdad elaborará la relación de temas a tratar, el día, la sala, hora y duración prevista de la reunión.

También se podrán reunir con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes, mediando un preaviso de 5 días laborales, indicando por escrito los puntos a tratar en el orden del día.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y, en su caso, la fecha de la siguiente reunión. También se detallarán los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo.

### **6.5 Medios**

Para las funciones encomendadas a la Comisión el centro se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Plan de Igualdad de CTAG y firman en conformidad el acta final que se une a este documento.

O Porriño, a 10 de mayo de 2012.

Vigo, a 25 de maio de 2012. — A Xefa do Dpto. Territorial, M<sup>a</sup> Carmen Bianchi Valcarce. **2012005583**