

PLAN DE IGUALDAD

2026-2030

Vázquez Portela SL



EDICIÓN 01 – JULIO 2026

A. ÍNDICE

A. ÍNDICE	I
A. INTRODUCCIÓN	1
B. MARCO LEGISLATIVO.....	3
C. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
D. DEFINICIONES	4
E. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	6
F. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	7
G. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
H. CONCLUSIONES DEL INFORME DEL DIAGNÓSTICO.....	8
I. OBJETIVOS GENERALES	21
K. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES.....	36
L. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	39
M. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	45
N. APROBACIÓN Y FIRMA.....	45
O. ANEXOS.....	46
ANEXO I. Compromiso de la dirección	
ANEXO II. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y Reglamento de Funcionamiento	
ANEXO III. Informe de diagnóstico	
ANEXO IV. Acta de aprobación del Plan de Igualdad	
ANEXO V. Registro Retributivo	
ANEXO VI. Auditoria Retributiva	
ANEXO VII. Protocolo de Acoso vigente	
ANEXO VIII. Otras actas de reunión	
ANEXO IX. Seguimientos y evaluaciones del plan	



A. INTRODUCCIÓN

Información general de la empresa:

Nombre	VÁZQUEZ PORTELA S.L.		
NIF	B27264449		
Dirección	Ctra. LU11 Km 21 27730 Abadín (Lugo)		
Población	Abadín		
Provincia	Lugo		
Actividad	Transporte de mercancías por carretera	CNAE	4941
Descripción de la actividad	Transporte nacional e internacional por carretera de productos alimenticios y subproductos en vehículos cisterna		
Nº Centros de trabajo	1	Ubicación/es	Ctra. LU11 Km 21 27730 Abadín (Lugo)
Responsable de la Entidad	PILAR PORTELA SEOANE		
Dispone de departamento de personal	Sí		
Dispone de certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No		
Dispone de RLT	Sí		
Responsable de Igualdad	DIEGO VÁZQUEZ PORTELA		
Total plantilla	126 personas (a 31/12/2025)		
Personas trabajadoras	Mujeres	8 (6,35%)	Hombres 118 (93,65%)
Convenio de aplicación	Código 27000505011982. Convenio Colectivo Transportes de Mercancías Por Carretera de Lugo. Última actualización 06-03-2026. Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2028.		

Historia:

VAZQUEZ PORTELA SL es una empresa familiar cuyos orígenes parten de la recogida de leche directamente en las granjas. En el año 2001 se crea la sociedad Vázquez Portela, S.L., decidiendo continuar la tradición familiar en el mundo del transporte. En la actualidad, la empresa ha incorporado ya la tercera generación dedicada en exclusiva a satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Misión:

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes, comprometidos con el fiel cumplimiento de las normas, tanto sanitarias como de calidad e igualdad.



Visión:

Ser una empresa líder a Nivel Europeo en el transporte. Y nuestro alcance Transporte nacional e internacional por carretera de productos alimenticios y subproductos en vehículos cisterna. A través de personal capacitado e igual y mediate la actualización de nuestra flota teniendo los vehículos más seguros y menos contaminante. Pará brindar servicio y satisfacción a nuestros clientes.

Valores:

Somos una empresa familiar, siempre estamos dispuestos a ayudar a nuestros trabajadores. Estamos a su escucha siempre que lo necesiten.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de VÁZQUEZ PORTELA SL Sociedad Limitada es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base al diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de la organización, junto con la comisión negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.



En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

B. MARCO LEGISLATIVO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



C. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

D. DEFINICIONES

Con el fin de facilitar una interpretación homogénea del presente Plan de Igualdad, se recogen a continuación los principales conceptos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la normativa que la desarrolla.

En todo aquello que no se encuentre expresamente definido en este documento, serán de aplicación las definiciones y conceptos establecidos en la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Principio de igualdad de trato y de oportunidades

La igualdad de trato y de oportunidades implica la ausencia de cualquier discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo. Este principio comprende especialmente la protección frente a situaciones derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de responsabilidades familiares o cualquier otra circunstancia vinculada al sexo de la persona trabajadora.

Discriminación directa

Existe discriminación directa cuando una persona recibe, ha recibido o podría recibir un trato menos favorable que otra en una situación comparable debido a su sexo.



Discriminación indirecta

Se produce discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra ocasiona una desventaja particular para las personas de un determinado sexo respecto de las del otro, salvo que dicha medida responda a una finalidad legítima y resulte adecuada y proporcionada para alcanzarla. También tendrá esta consideración cualquier instrucción u orden de discriminar por razón de sexo.

Igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones laborales

El principio de igualdad debe garantizarse en todas las fases de la relación laboral, incluyendo el acceso al empleo, la selección, la contratación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la retribución, la extinción de la relación laboral y la participación en organizaciones profesionales o sindicales.

Igualdad retributiva por trabajos de igual valor

Las personas que desempeñen trabajos de igual valor tienen derecho a percibir la misma retribución, tanto salarial como extrasalarial, sin que pueda existir diferencia alguna motivada por razón de sexo.

Protección frente a la discriminación por embarazo y maternidad

Cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, el parto o el ejercicio de los derechos asociados a estas situaciones constituye una discriminación directa por razón de sexo.

Consecuencias de las conductas discriminatorias

Los actos, decisiones o cláusulas que supongan una discriminación por razón de sexo carecerán de validez jurídica y podrán dar lugar a las responsabilidades y reparaciones previstas en la normativa vigente, incluyendo, en su caso, las correspondientes indemnizaciones y sanciones.

Acciones positivas

Las acciones positivas son medidas específicas de carácter temporal destinadas a corregir situaciones de desigualdad de hecho que afecten a las mujeres. Su aplicación debe responder a criterios de proporcionalidad y mantenerse únicamente mientras persista la situación que justifica su adopción.

Tutela judicial efectiva

Toda persona que considere vulnerado su derecho a la igualdad de trato y de oportunidades podrá acudir a los órganos jurisdiccionales competentes para solicitar la protección de sus derechos, incluso una vez finalizada la relación laboral, en los términos previstos por la legislación vigente.



E. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de VÁZQUEZ PORTELA SL son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles de los procesos asociados al Plan de Igualdad. En este caso, se considera adecuado el el compromiso aprobado en el anterior Plan de Igualdad aprobado el 24 de marzo de 2022, por lo que se mantiene el mismo. Ver [Anexo I](#)
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad. Ver [Anexo II](#)
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Ver [Anexo III](#)
- IV. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan entra en vigor a partir del día siguiente a su aprobación. Acta de aprobación ver [Anexo IV](#)
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procede a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).



- VI. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.
- VII. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

F. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de VAZQUEZ PORTELA SL es paritaria y está compuesta por la representación de la empresa y la representación social.

Así, según el acta de constitución de la presente Comisión Negociadora, con fecha de 23 de febrero de 2026, se acuerda la siguiente composición ^{NOTA 1}:

En representación de la empresa:

- Directora (sexo M)
- Responsable RRHH (sexo H)
- Auxiliar Administrativo (sexo M)

En representación de la plantilla:

- Auxiliar Administrativo y RLT – Sindicato UGT (sexo M)
- Conductor y RLT – Sindicato UGT (sexo H)
- Conductor y RLT – Sindicato UGT (sexo H)

Asesores externos:

- Consultora Externa y Agente de Igualdad (sexo M)

^{NOTA 1} Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora.



G. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al **único centro trabajo** que VÁZQUEZ PORTELA SL tiene ubicado en Ctra LU11 Km 21 27730 Abadín (Lugo).

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

H. CONCLUSIONES DEL INFORME DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realiza a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa. Una vez recopilada y analizada la documentación e información, se centra la fase de diagnóstico en las materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad, clasificación profesional, infrarrepresentación femenina, derechos de protección a víctimas de violencia de género.

Toda esta información se plasma en el Informe del Diagnóstico de Situación (texto completo en [Anexo III](#)), adaptado a los contenidos que establece el Real Decreto 901/2020. En dicho informe se extraen una serie de conclusiones que permiten identificar posibles desigualdades en la dinámica actual en materia de igualdad de VÁZQUEZ PORTELA SL las cuales facilitan la propuesta de posibles medidas y objetivos para la mejora que se desarrollan en el presente plan. Se ha tenido en cuenta para la elaboración del diagnóstico de situación el Registro retributivo de la empresa y la Auditoría salarial asociadas al mismo periodo analizado.



1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA PLANTILLA

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de la plantilla que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

📍 DISTRIBUCIÓN DESAGREGADA POR SEXO CON RELACIÓN AL TOTAL DE PERSONAS TRABAJADORAS

A 31 de diciembre de 2025, la plantilla de VÁZQUEZ PORTELA, S.L. está integrada por 126 personas trabajadoras, de las cuales 8 son mujeres (6,35 %) y 118 son hombres (93,65 %).

En este caso, observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción muy superior al 60%, mientras que el sexo femenino se sitúa por debajo del 40%.

Por lo anterior, la empresa no se encuentra dentro de los márgenes de oscilación del 40%-60% que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, relativa a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La composición de la plantilla evidencia una marcada masculinización, propia del sector del transporte de mercancías por carretera, donde la mayor parte de los puestos corresponden a personal conductor y de taller, ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por hombres. La representación femenina se concentra fundamentalmente en el área administrativa, existiendo una presencia muy reducida en los puestos operativos.

No obstante, esta desigual distribución no responde a una práctica discriminatoria, sino que obedece a la tradicional masculinización del sector, lo cual sigue influyendo en la composición actual de la plantilla.

📍 DISTRIBUCIÓN DESAGREGADA POR SEXO CON RELACIÓN A LOS CENTROS DE TRABAJO

VAZQUEZ PORTELA SL cuenta con un único centro de trabajo ubicado en Abadín, que concentra la totalidad de la plantilla, según la distribución indicada en el punto anterior.

📍 DISTRIBUCIÓN DESAGREGADA POR SEXO CON RELACIÓN A LOS TIPOS DE CONTRATO

La plantilla presenta un elevado grado de estabilidad laboral. A 31 de diciembre de 2025, 126 personas (98,41 %) mantienen una relación laboral indefinida, correspondiendo 7 mujeres y 117 hombres.



Asimismo, durante el ejercicio 2025 la contratación realizada fue mayoritariamente indefinida, representando el 99,60 % de los contratos formalizados, mientras que la contratación temporal tuvo un carácter residual (0,40 %).

Desde la perspectiva de género no se observan diferencias significativas en la modalidad contractual, si bien la reducida presencia femenina condiciona cualquier comparación estadística.



DISTRIBUCIÓN DESAGREGADA POR SEXO CON LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS

La distribución por departamentos pone de manifiesto una importante segregación horizontal.

Los departamentos directamente vinculados a la actividad principal de la empresa (conducción, taller y mantenimiento) presentan una presencia prácticamente exclusiva de hombres, mientras que el departamento de Administración concentra la mayor parte de la representación femenina.

Esta distribución responde, en gran medida, a la propia configuración del sector del transporte por carretera, caracterizado por una escasa incorporación de mujeres a los puestos operativos, circunstancia que se refleja igualmente en los procesos de selección y contratación. Esta distribución podría estar vinculada a factores estructurales del sector.



DISTRIBUCIÓN DESAGREGADA POR SEXO POR PUESTOS DE TRABAJO

El análisis por puestos confirma la existencia de una estructura claramente masculinizada.

El puesto de Conductor Mecánico concentra 108 personas trabajadoras (85,71 % de la plantilla), de las cuales únicamente 1 corresponde a una mujer, representando el 0,93 % del propio puesto.

Por el contrario, el puesto de Auxiliar Administrativo constituye el principal ámbito de presencia femenina, con 7 mujeres y 4 hombres, siendo las mujeres el 63,64 % de quienes ocupan dicho puesto.

Los restantes puestos (Conductor, Oficial de 1.^a, Encargado General de Taller y Oficial de 2.^a de Taller) están ocupados exclusivamente o de forma prácticamente exclusiva por hombres.

En consecuencia, el análisis evidencia una segregación ocupacional por sexo, concentrándose las mujeres en puestos administrativos y los hombres en los puestos directamente vinculados a la actividad productiva.



DISTRIBUCIÓN DESAGREGADA POR SEXO POR ANTIGÜEDAD

La distribución por antigüedad refleja una plantilla relativamente reciente.

El 58,73 % de las personas trabajadoras cuenta con una antigüedad inferior a un año y el 77,0 % no supera los tres años de permanencia en la empresa.

Esta situación es coherente con el crecimiento experimentado por la organización y el elevado número de incorporaciones realizadas durante los últimos ejercicios.

Desde la perspectiva de género no se aprecian diferencias relevantes en la distribución de la antigüedad, encontrándose mujeres y hombres repartidos en los distintos tramos temporales, si bien la escasa representación femenina limita el alcance del análisis comparativo.



DISTRIBUCIÓN DESAGREGADA POR SEXO EN RELACIÓN A LA EDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La plantilla presenta una estructura demográfica envejecida.

El 61,90 % de las personas trabajadoras tiene 46 o más años, el 31,75 % se sitúa entre 30 y 45 años y únicamente el 6,35 % tiene menos de 30 años.

Entre los hombres predomina claramente el grupo de mayor edad, circunstancia coherente con la estabilidad de la plantilla y la trayectoria profesional en el sector.

Las mujeres muestran una distribución más equilibrada entre los tramos de 30 a 45 años y de 46 o más años, aunque la escasa representación femenina aconseja interpretar estos datos con cautela.



DISTRIBUCIÓN DESAGREGADA POR SEXO EN RELACIÓN CON LOS ESTUDIOS / FORMACIÓN

Actualmente, VAZQUEZ PORTELA SL y Asesoría laboral APETAMCOR no cuentan con información completa sobre el nivel de estudios de toda la plantilla, por lo que no se dispone de información desagregada sobre el nivel de estudios de la plantilla, resultando imposible un análisis más detallado en este apartado.

No obstante, respecto a la formación impartida por la empresa, se observa que la mayor parte de las acciones formativas corresponden a formación técnica obligatoria relacionada con la actividad (CAP, prevención, transporte de mercancías, espacios confinados, etc.), dirigida principalmente al colectivo de conductores, mayoritariamente masculino.



Por el contrario, las acciones de sensibilización en igualdad han alcanzado al conjunto de la plantilla, destacando la participación de la totalidad de las mujeres y de un elevado número de hombres en la campaña de igualdad promovida por la empresa. Esta circunstancia pone de manifiesto el compromiso de la organización por extender la formación en igualdad con independencia del sexo de las personas trabajadoras.

2. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

En este apartado se incluirá información cuantitativa y cualitativa, con perspectiva de género, sobre cada una de las materias recogidas en el art. 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Las materias analizadas son:



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN / FORMACIÓN / PROMOCIÓN PROFESIONAL

Selección y contratación:

- La organización cuenta con un procedimiento de selección y contratación estandarizado, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Se tiene en cuenta para las ofertas de empleo, el uso de un lenguaje inclusivo y neutro.
- Las personas responsables de la selección, gestión y retención del talento disponen de formación y experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección. El personal responsable de RRHH cuenta con formación en materia de igualdad.

Formación:

- Se dispone de un procedimiento específico para la identificación de necesidades de formación y adiestramiento del personal, planificación y gestión de la misma, asociado al sistema de gestión integrado del que dispone la organización. La entidad cuenta con planes de formación para cada año y registros de todas las formaciones impartidas a sus trabajadores/as, distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado por sexo.
- La Organización ha impartido formación en materia de igualdad a los integrantes de la Comisión Negociadora tras la aprobación del anterior Plan de Igualdad.
- La mayor parte de las formaciones que ofrece la empresa se pueden realizar de modo que favorece la conciliación familiar, laboral y personal encontrándose dentro de la jornada laboral. Se recomienda el registro de esta información y la modalidad de la misma.



- Se realizan campañas de difusión en materia de igualdad a la plantilla a través de los canales de internos de comunicación con los que cuenta la empresa.

Promoción y desarrollo profesional:

- La entidad no cuenta con protocolos específicos, planes de carrera ni directrices formalizadas para la promoción interna a través del cual se respete al igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- En los casos puntuales en los que ha tenido lugar promoción interna (según seguimientos del anterior Plan de Igualdad), se dispone de información desagregada por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de trabajo.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- El sistema de clasificación profesional en VAZQUEZ PORTELA SL se establece en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.
- Las Categorías Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género, tal y como lo recoge el Convenio Colectivo Transportes de Mercancías por Carretera de Lugo (con vigencia 2028/12/31)
- La feminización o masculinización generada en algunas categorías profesionales está relacionada con la representación total del sexo femenino y masculino en la empresa, sin que se puedan vislumbrar prácticas discriminatorias a tal efecto.



CONDICIONES DE TRABAJO

- Desde VAZQUEZ PORTELA SL se ofrecen condiciones de trabajo igualitarias para todos los empleados y se cumplen las horas de trabajo anuales establecidas en el convenio correspondiente de aplicación (Convenio Colectivo Transportes de Mercancías por Carretera de Lugo). De la misma manera, todos los empleados disponen de los mismos días de vacaciones al año y el mismo derecho de acceso a permisos de ausencia del puesto de trabajo.
- La jornada laboral es partida, sin turnos ni modalidades de jornada continua o flexible, debido a las características operativas del sector en el que se desempeña la empresa.
- No existe teletrabajo ni beneficios sociales complementarios como seguros médicos o cheques restaurante.
- En materia de igualdad, la empresa está comenzando a desarrollar acciones específicas, aunque aún no se han implementado de forma sistemática.



Prevención de riesgos laborales:

- En cuanto a las medidas implantadas en esta materia, se ha llevado un análisis de riesgos psicosociales en el que se incluyen aspectos relacionados con igualdad/corresponsabilidad y también se contemplan de forma específica los riesgos relacionados con el embarazo.
- Asimismo, con fecha 12 de junio de 2025, APETAMCOR realizó una Evaluación de riesgos psicosociales en la que participaron 25 personas trabajadoras, de las cuales 7 eran mujeres y 18 hombres. La muestra estuvo integrada por personal de distintos puestos de trabajo: 10 conductores/as, 4 personas del área administrativa, 3 personas de taller y el resto pertenecientes a otros puestos. Con carácter general, las condiciones de trabajo se ajustan a lo establecido en el Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Lugo, no apreciándose elementos que evidencien un trato diferenciado por razón de sexo en materia de jornada, descansos, vacaciones o permisos.



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

- VAZQUEZ PORTELA SL se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las medidas establecidas para promover a conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Organización se encuentran en una posición defensora de sus trabajadores/as y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.
- La Organización, a través de su Convenio Colectivo de aplicación, regula la ordenación del tiempo en el trabajo, y la conciliación laboral, familiar y personal.



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- En VAZQUEZ PORTELA SL se es consciente de que se trabaja en un sector claramente masculinizado históricamente. No obstante, se tienen en cuenta los méritos y capacidades de los candidatos a la horade seleccionar a los mejores profesionales.
- Según los datos manejados en el diagnóstico, las cifras muestran una plantilla con infrarrepresentación femenina, con motivo del sector masculinizado al que pertenece. Se considera por lo tanto una empresa masculinizada, siendo más de un 60% de hombres. A 31 de diciembre de 2025, VAZQUEZ PORTELA SL contaba con un total de 126 personas de las cuales 8 eran mujeres y 118 eran hombres.
- En la fecha de elaboración del presente plan la empresa cuenta con > 100 trabajadores y también cuenta con representación legal de las trabajadoras y trabajadores, integrada por 1 mujer y 8 hombres.



RETRIBUCIONES

En este apartado se describe la situación retributiva de VÁZQUEZ PORTELA y se analiza de acuerdo con la normativa vigente (RD 902/2020)

El RD 902/2020, fija las claves que seguirán los mecanismos para identificar la discriminación salarial, basando la obligación de transparencia retributiva en instrumentos como:

- Los registros retributivos
- La auditoría retributiva
- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

VAZQUEZ PORTELA SL ha realizado el registro retributivo y la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para ello, ha utilizado las herramientas de autodiagnóstico publicadas por el Instituto de las Mujeres.

El objetivo del registro retributivo y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia, de ser el caso.

De acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento ($\geq 25\%$), el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El período temporal que se ha tomado como referencia para el análisis ha sido el ejercicio 2025.

Según los datos disponibles:

La estructura salarial seguida en VAZQUEZ PORTELA SL es la establecida por el Convenio Colectivo Transportes de Mercancías por Carretera de Lugo (con vigencia 2028/12/31).

Según la información recogida en AUDITORIA RETRIBUTIVA la retribución total anual, además de los complementos recogidos en los convenios de aplicación, en VÁZQUEZ PORTELA, aplican otros complementos, por lo que se incluye una breve explicación de ellos. Tal y como se recoge en el Registro Retributivo de la empresa los conceptos retributivos de aplicación son:

- S. BASE



- 001 - SALARIO BASE
- 002 - PLUS CONVENIO
- 003 - MEJORA VOLUNTARIA
- 004 - ANTIGUEDAD
- 007 - INCENTIVOS
- 030 - PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS
- 033 - COMPLEMENTO A LIQUIDO
- 045 - SEGURO CONVENIO
- 058 - PLUS DEDICACION
- 199 - Parte proporcional vacaciones
- 450 - Prest.enfermedad cargo Empresa
- 454 - RETRIBUCION EN ESPECIE
- 455 - COMPLEMENTO I.L.T.
- 513 - Falta preaviso
- 599 - Indemnización

14

Complementos extrasalariales

- 040 - DIETAS PERNOCTA ESPAÑA
- 041 - DIETAS SIN PERNOCTA ESPAÑA
- 042 - DIETAS PERNOCTA EXTRANJERO
- 043 - DIETAS SIN PERNOCTA EXTRANJERO
- 045 - SEGURO CONVENIO
- 047 - MEDIA DIETA SIN PERN.ESPAÑA
- 451 - ENFERMEDAD
- 452 - ACCIDENTE
- 600 - Indemnización especial

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos, pasa a considerarse otro de los ejes fundamentales dentro del principio de transparencia retributiva.

Registro retributivo (Ver documento completo en [Anexo V](#))

Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, a la margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Anualmente se actualizará el registro retributivo de la empresa.

Auditoría retributiva (Ver documento completo en [Anexo VI](#))

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento del dicho sistema retributivo.



La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad de la que forma parte, tal como se establece en el art. 7.2 del RD 902/2020, es decir, **cuatro años** (Julio 2026 – Julio 2030). Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar una nueva auditoría de la situación retributiva.

Conclusiones de la Valoración de Puestos de Trabajo, Registro Retributivo y Auditoría Retributiva

La empresa ha realizado la Valoración de Puestos de Trabajo de Igual Valor conforme al sistema oficial de puntos por factor promovido por el Instituto de las Mujeres, verificando que los puestos existentes responden a criterios objetivos relacionados con las funciones desempeñadas, la responsabilidad, la cualificación, el esfuerzo y las condiciones de trabajo.

Como resultado de dicha valoración, no se han identificado diferencias en la asignación de valor entre puestos ocupados mayoritariamente por mujeres y aquellos ocupados mayoritariamente por hombres que puedan suponer una infravaloración de los puestos feminizados. La estructura profesional y salarial se encuentra vinculada a la clasificación profesional y a las funciones efectivamente desempeñadas.

El análisis del Registro Retributivo y de la Auditoría Retributiva pone de manifiesto que:

La Auditoría Retributiva identifica que la Retribución Total Equiparada del Grupo Representativo (Escala 2) presenta una brecha del 27% (mediana), originada de forma determinante en la asignación de complementos salariales de carácter discrecional (Plus de Dedicación y Mejora Voluntaria), sin que a la fecha de aprobación de este Plan se disponga de una justificación documentada de los criterios objetivos, medibles y ajenos al sexo que determinan su concesión, tal y como exige el art. 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

JUSTIFICACIÓN de que esa diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Una vez analizadas estos resultados y conclusiones por parte de la empresa, se ha constatado que estas diferencias responden a criterios objetivos relacionados con la organización del trabajo y la trayectoria profesional de las personas trabajadoras.

- En concreto, el Plus de Dedicación está vinculado al desempeño de funciones de mayor responsabilidad. Durante el periodo analizado este complemento fue percibido únicamente por dos trabajadores que desempeñan funciones de responsables de departamento, por lo que su percepción responde a las funciones efectivamente desarrolladas y no al sexo de las personas trabajadoras.
- Asimismo, se ha comprobado que el concepto denominado Mejora Voluntaria, desde el cambio de asesoría laboral, se ha venido utilizando en la práctica para reconocer la mayor antigüedad de determinadas personas trabajadoras. En consecuencia, las diferencias observadas en este concepto retributivo se encuentran asociadas a la permanencia en la empresa y no a un criterio discriminatorio.

No obstante, con el fin de reforzar la transparencia del sistema retributivo y facilitar una adecuada interpretación del registro retributivo y de futuras auditorías salariales, la empresa revisará, junto con su asesoría laboral, la configuración y denominación de ambos conceptos



retributivos, de forma que reflejen fielmente su naturaleza y los criterios objetivos que justifican su percepción.

El estudio pone igualmente de manifiesto que las diferencias observadas en la retribución total están condicionadas principalmente por factores organizativos y por la composición de la plantilla, entre los que destacan:

- La elevada masculinización de la plantilla (93,65 % de hombres y 6,35 % de mujeres), concentrándose la mayor parte de las mujeres en puestos administrativos, mientras que los puestos operativos de conducción y taller están ocupados mayoritariamente por hombres.
- La distinta distribución de determinados complementos salariales vinculados a las funciones desempeñadas, la responsabilidad del puesto, la disponibilidad o determinadas circunstancias organizativas.
- La influencia de la antigüedad y de la evolución histórica de la plantilla, que también incide en la percepción de determinados conceptos retributivos.
- El impacto de la temporalidad y de las jornadas parciales, especialmente en las trabajadoras de la Escala 2, sobre las retribuciones efectivamente percibidas.

En consecuencia, las diferencias retributivas detectadas encuentran una justificación objetiva en factores distintos del sexo de las personas trabajadoras y, de acuerdo con la información analizada, no permiten concluir la existencia de discriminación retributiva directa.

No obstante, en el marco del compromiso de mejora continua del presente Plan de Igualdad, la empresa realizará un seguimiento periódico de su política retributiva y de la aplicación de los complementos salariales, con el fin de garantizar que su asignación continúe respondiendo a criterios objetivos, transparentes y neutros desde la perspectiva de género.

Se recomiendan en el informe auditoría retributiva acciones destinadas a la reducción de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en VÁZQUEZ PORTELA SL, cuyo objetivo principal es promover la estabilidad contractual y la corresponsabilidad en VÁZQUEZ PORTELA, reduciendo el impacto negativo que la temporalidad y la parcialidad (fuertemente concentradas en el colectivo femenino de la Escala 2) ejercen sobre las retribuciones efectivamente percibidas por las mujeres de la organización, equiparando así sus oportunidades de permanencia y desarrollo económico.

Se articulan para ello las siguientes medidas específicas de ámbito organizativo y contractual:

- Medida 1: Fomento de la conversión de contratos temporales a indefinidos en el colectivo femenino de la Escala 2. Establecer un criterio de prioridad para la estabilización y consolidación contractual de las trabajadoras adscritas a la Escala 2 que sufren tasas de temporalidad (necesidad de anualización). Con esto se busca reducir de forma directa la brecha generada por las interrupciones en los contratos y los periodos de inactividad a lo largo del año.
- Medida 2: Plan de Sensibilización en Corresponsabilidad y Conciliación. Diseñar e implementar campañas informativas internas dirigidas a toda la plantilla



para fomentar de manera activa que los hombres se acojan también a las medidas de flexibilidad, reducciones de jornada o permisos por cuidados. El fin es evitar que la parcialidad o el coste salarial derivado de la conciliación familiar se concentre de forma exclusiva en las mujeres de la empresa.

A estas medidas la empresa añade una medida más destinada a complementar el análisis y justificación asociado a la brecha detectada:

- Medida 3. Revisión y actualización de la estructura retributiva. Revisar, en coordinación con la asesoría laboral, la configuración y denominación de los conceptos retributivos, adecuando especialmente los complementos de Mejora Voluntaria y Plus de Dedicación a su verdadera naturaleza y documentando los criterios objetivos que justifican su percepción, con el fin de reforzar la transparencia del sistema retributivo y facilitar futuras auditorías.

Se establece el siguiente cronograma:

Actuación Concreta	Fase de Diseño / Aprobación	Fase de Implantación	Seguimiento / Evaluación
Medida 1: Prioridad de Estabilización Contractual (Escala 2)	Mes 1	Continuo	Anual (Análisis de temporalidad por género)
Medida 2: Campaña de Sensibilización en Corresponsabilidad	Meses 2 a 3	Mes 4 (Lanzamiento)	Anual (Medición del uso de permisos por hombres)
Medida 3: Revisión de criterios discrecionales	Análisis: Meses 1-5	· Documentación de criterios o corrección: Mes 6	Anual (con registro retributivo)

Finalmente, la empresa se compromete a revisar periódicamente el Registro Retributivo, la Auditoría Retributiva y la Valoración de Puestos de Trabajo durante la vigencia del Plan de Igualdad, incorporando las actualizaciones normativas y organizativas que resulten necesarias para garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- VAZQUEZ PORTELA SL dispone de protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y laboral. implantado y difundido a todo el personal [Anexo VII.](#)
- Se dispone de canal de denuncias en web desde Enero del 2024, se indica que no se ha recibido ninguna comunicación a través del mismo en el periodo.
- Es importante señalar que VAZQUEZ PORTELA SL no ha registrado ninguna investigación en materia de acoso en el ejercicio 2025, ni desde que se encuentra aprobado el protocolo de acoso definido.



COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA NO SEXISTA E INCLUSIVA

- VAZQUEZ PORTELA SL cuenta con un procedimiento para comunicaciones internas y externas derivado de su Sistema de Gestión Integrado certificado en el que se tienen diversos canales de comunicación, a priori, no se realiza la utilización de lenguaje sexista ni discriminatorio. Dispone de varios canales de comunicación interna que permiten la transmisión de información relevante a la plantilla. En concreto, se utilizan de forma habitual:
 - Un tablón de anuncios situado en las dependencias administrativas de la empresa.
 - Un canal de Telegram, como vía habitual para la comunicación directa con el personal.
- Desde la implantación del Plan de Igualdad del periodo anterior, se ha difundido entre los trabajadores el Compromiso de Dirección en materia de igualdad (Ver [Anexo I.](#))
- De cara a las comunicaciones externas, la empresa cuenta con web propia en la que se encuentra difundida su Política de RSE en la que la empresa manifiesta su rechazo a la discriminación sexual, violencia de género, Y que apuesta por la formación, conciliación y compromiso de igualdad de oportunidades.
- En cuanto al lenguaje e imagen utilizados en los canales de comunicación, se ha revisado que se emplea un lenguaje inclusivo y no sexista, en línea con los principios de igualdad y respeto promovidos por la organización.
- En cuanto a las últimas ofertas de trabajo publicadas tanto en la web de la empresa como en plataformas de búsqueda de empleo se hace empleo de lenguaje inclusivo y no sexista.



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- VAZQUEZ PORTELA SL cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), contratado con la empresa APETAMCOR, que abarca todas las especialidades preventivas, incluida la Vigilancia de la Salud. Este servicio garantiza el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y la atención especializada en cada área.
- Respecto a los protocolos de protección durante el embarazo, lactancia y otras situaciones especiales, actualmente no se han dado supuestos que requieran su activación. Por tanto, no se han identificado puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas ni en período de lactancia natural, ni ha sido necesario adaptar o modificar puestos de trabajo por riesgo asociado a estas situaciones.
- En caso de que se presenten situaciones de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la empresa contempla la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo para eliminar dichos riesgos o, en su defecto, facilitar el cambio a otro puesto compatible con las condiciones de salud de la trabajadora, conforme a lo establecido en la normativa vigente.



VIOLENCIA DE GÉNERO

- La empresa está comprometida con el modelo de lucha contra la violencia de género. Manifiesta que no se cuenta con ningún caso detectado al respecto desde la implantación en el 2022 del Plan de Igualdad inicial.
- En cuanto a los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, la organización se ciñe a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación, sin que se hayan implementado mejoras adicionales en este ámbito hasta la fecha.
- En cualquier caso, se implica a los distintos actores (Dirección, Comisión de Igualdad, Recursos Humanos, Plantilla de todas las áreas) para que todos tomen conciencia de este tema y puedan estar involucrados en la detección de posibles casos, y se difunde información para trabajadores en distintas zonas de las instalaciones de la empresa.

I. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.

J. MEDIDAS

A continuación se exponen las medidas establecidas por la empresa:



Acción N°:	1	Área:	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Descripción:	Mantener el uso de la base de datos con información desagregada por sexo de los procesos de selección.		

Objetivo

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Descripción

- Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección.
- Revisar si se considera necesario el Protocolo de Selección disponible.

Personal responsable

- Responsable de RRHH

Cronograma

- Registro de datos: Julio 2026 – Julio 2030 (en continuo)

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Aumento % contratación del sexo infrarepresentado
- Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)

Medios y recursos

Humanos Personal encargado de reclutamiento y selección	Materiales Medios informáticos, material de oficina.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros
---	--	--



Acción N°:	2	Área:	RETRIBUCIONES
Descripción:	Registro salarial		
Objetivo			
- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. - Combatir la brecha salarial			
Descripción			
Elaboración y Revisión anual del registro retributivo. En caso de detectarse diferencias retributivas iguales o superiores al 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Revisión anual de las medidas de actuación establecidas en la Auditoría Retributiva (medidas 1,2 y 3)			
Personal responsable			
- Responsable de RRHH - Entidad Asesora Externa en materia Laboral			
Cronograma			
- Análisis y justificación de criterios discrecionales: Recopilación de datos y justificación Julio 2026 – Diciembre 2026. - Generación de registro salarial del año anterior: Enero-Febrero 2027, Enero-Febrero 2028, Enero-Febrero 2029 y Enero-Febrero 2030			
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores			
- Medida 3: Criterios de complementos salariales documentados (sí/no) · - Medida 3: Brecha en complementos (evolución anual) · % Brecha - Brecha supera el 25% (si/no) - Registro retributivo realizado (si/no) - Medidas de actuación de auditoría retributiva conseguidas (si/no)			
Medios y recursos			
Humanos		Materiales	Económicos



Dirección y Responsable de RRHH y Entidad Asesora Externa en materia Laboral	Medios informáticos	Costes de entidad asesora laboral, personal, papelería y suministros
--	---------------------	--

Acción N°:	3	Área:	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Descripción:	Seguimiento de promociones		

Objetivo

Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Descripción

Cuando tengan lugar, llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.

Personal responsable

- Responsable de RRHH
- Entidad Asesora Externa en materia Laboral

Cronograma

- Recopilación de datos: Julio 2026 - Julio 2030

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Base de datos procesos de promoción (si/no)
- Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad
- Contenido de la base de datos

Medios y recursos

Humanos Dirección y Responsable de RRHH y Entidad Asesora Externa en materia Laboral	Materiales Medios informáticos	Económicos Costes de entidad asesoría laboral, personal, papelería y suministros
--	--	--



Acción N°:	4.1	Área:	FORMACIÓN
Descripción:	Formación de los integrantes del Comité de Igualdad		

Objetivo

- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.

Descripción

Realizar una jornadacurso/sesión de formación específica en materia de igualdad y género dirigida a los nuevos integrantes de la Comisión de Igualdad que no disponen de esta formación.

Personal responsable

- Dirección

Cronograma

- Realización de la formación: Julio 2026 - Diciembre 2026

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Realización de formación (si/no)
- Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuestas, entrevista, evaluación del formadores, ...)
- Nº personas asistentes

Medios y recursos

Humanos	Materiales	Económicos
Responsable de RRHH y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)



Acción N°:	4.2	Área:	FORMACIÓN
Descripción:	Contenidos de igualdad en la formación inicial		

Objetivo

- Continuar con la sensibilización y formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Descripción

Incluir en formación inicial a personal de nuevo ingreso según puesto información en materia de igualdad, protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, ...

Continuar con campañas formativas en materia de igualdad divulgadas al personal a través de los canales disponibles.

Personal responsable

Responsable de RRHH y Comisión de Igualdad

Cronograma

- Elaboración de nuevos contenidos y divulgación: Julio 2026 – Julio 2030 (en continuo)
- Entrega de información a nuevas incorporaciones: Julio 2026 – Julio 2030 (en continuo)

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Elaboración de contenidos (si/no)
- Registro de campañas realizadas y contenidos de las mismas
- Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)

Medios y recursos

Humanos	Materiales	Económicos
Responsable de RRHH y Comisión de Igualdad	Material didáctico.	Coste papelería



Acción N°:	4.3	Área:	FORMACIÓN
Descripción:	Incorporar la perspectiva de género en el plan de formación anual		

Objetivo

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Descripción

Continuar registrando información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos asociados al plan de formación anual de la empresa.

Personal responsable

Responsable de RRHH y Personal del Dpto. Calidad

Cronograma

Según Planificación anual de la Formación para el año 2026, 2027, 2028, 2029 y 2030

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Perspectiva de género incorporada al plan de formación (si/no)
- Plan de formación difundido (si/no)
- Registro del N° asistentes a los cursos de formación, por sexo (si/no)

Medios y recursos

Humanos	Materiales	Económicos
Responsable de RRHH y Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal y/o coste del curso/s, papelería y suministros

Acción N°:	5	Área:	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
-------------------	----------	--------------	---



Descripción:	Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación
---------------------	--

Objetivo

- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.

Descripción

- Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes
- Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo, para el registro de los mismos cuando tengan lugar.

Personal responsable

- Responsable de RRHH
- Entidad asesora externa en materia Laboral

Cronograma

- Diseño y difusión de documento: Julio 2026 – Diciembre 2026
- Registro de datos: Julio 2026 – Julio 2030 (en continuo)

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Contenido del registro/base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)

Medios y recursos

Humanos

Personal encargado de reclutamiento y selección

Materiales

Medios informáticos, material de oficina.

Económicos

Costes de personal, papelería, suministros, coste de servicios de entidad asesora.



Acción N°:	6	Área:	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Descripción:	Implementación del teletrabajo		

Objetivo

- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Descripción

- Autoevaluación de la empresa: análisis de puestos de trabajo en los que se puede llevar a cabo el teletrabajo, necesidades tecnológicas y humanas para el teletrabajo, formación a los teletrabajadores.
- Implementación de herramientas y sistemática de teletrabajo

Personal responsable

- Responsable de RRHH
- Entidad asesora externa en materia de TICs asociadas al teletrabajo

Cronograma

- Registro de datos: Julio 2026 – Julio 2030

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Implementación de herramientas (software, equipos etc) (si/no)

Medios y recursos

Humanos Personal encargado de reclutamiento y selección	Materiales Medios informáticos, material de oficina.	Económicos Costes de personal, papelería , suministros, coste de servicios de entidad asesora.
---	--	--



Acción N°:	7	Área:	COMUNICACIÓN
Descripción:	Revisar lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas y externas		

Objetivo

Eliminar lenguaje y contenido sexista para asegurar la neutralidad de género en las comunicaciones realizadas por la organización

Descripción

- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.

Personal responsable

- Dirección
- Responsable de RRHH
- Administración

Cronograma

- Revisión de comunicados internos/externos: Julio 2026 – Julio 2030 (en continuo)

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Revisión del lenguaje (si/no)
- Revisión de las imágenes (si/no)
- Enumerar fuentes revisadas

Medios y recursos

Humanos Responsable de RRHH, Dirección y Administración	Materiales Medios informáticos, papelería, material de oficina.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros
--	--	---



Acción N°:	8	Área:	SALUD LABORAL
Descripción:	Aplicar la perspectiva de género a la prevención de riesgos		

Objetivo

Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.

Descripción

Se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales, en la evaluación de riesgos laborales, aplicando así la perspectiva de género.

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

Personal responsable

- Responsable de RRHH
- Servicio de Prevención Ajeno

Cronograma

- Realización de Estudio y Evaluación de riesgos Psicosociales: Julio 2026 – Julio 2030 (en continuo, según periodicidad establecida en legislación vigente)
- Informes de siniestralidad y enfermedades profesionales por anualidad: 2026, 2027, 2028, 2029, 2030

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Actualización de la Evaluación de Riesgos (si/no)
- Informes de siniestralidad anuales desagregados por sexo (si/no)

Medios y recursos

Humanos Responsable de RRHH y SPA	Materiales Medios informáticos, material de oficina.	Económicos Costes de personal, coste servicio de SPA
---	--	--



Acción N°:	9	Área:	PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Descripción:	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual		

Objetivo

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.

Descripción

Revisar ante posibles cambios legislativos, actualizar y difundir el protocolo de acoso vigente.

Difundir entre la plantilla folletos/carteles/dípticos, que contengan información sobre el acoso y sus riesgos.

Personal responsable

- Dirección
- Responsable de RRHH

Cronograma

- Revisar y actualizar el protocolo de acoso: Julio 2026 – Julio 2030 (si proceden cambios)
- Difundir el protocolo de acoso vigente: Julio 2026 – Julio 2030 (en continuo)
- Difundir folletos/carteles/dípticos en diversas campañas: Julio 2026 – Julio 2030

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Protocolo actualizado si procede (si/no)
- Protocolo difundido (si/no)
- Folletos difundidos (si/no)
- N° Denuncias/quejas/sugerencias recibidas
- Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Materiales

Económicos



Responsable de RRHH,
Dirección y Comisión

Medios informáticos, tableros,
material de oficina.

Costes de personal y
papelería

Acción N°:	10	Área:	VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción:	Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género		

Objetivo

Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

Descripción

En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de las medidas posibles.

Personal responsable

- Dirección
- Responsable de RRHH

Cronograma

- Medidas facilitadoras (si existen víctimas de violencia de género): Julio 2026 – Julio 2030

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- N° permisos atendidos
- N° solicitudes

Medios y recursos

Humanos Responsable de RRHH, Dirección y Comité	Materiales Medios informáticos, material de oficina.	Económicos Costes de personal
--	---	---



Acción N°:	11	Área:	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Descripción:	Denominación de la clasificación profesional neutra y sin principios discriminatorios		

Objetivo

Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.

Descripción

- Revisar y eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional
- Revisar y eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con parámetros como sexo, edad, raza, etc.

Personal responsable

- Responsable de RRHH

Cronograma

- Cambio lenguaje en la clasificación profesional y eliminación de criterios: Julio 2026 – Julio 2030 (en continuo)

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no)
- Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)
- Criterios discriminatorios eliminados (si/no)

Medios y recursos

Humanos Responsable de RRHH	Materiales Medios informáticos, material de oficina.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros
---------------------------------------	--	--



Acción N°:	12	Área:	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Descripción:	Prioridad en la contratación del sexo subrepresentado		

Objetivo

Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.

Descripción

Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.

Personal responsable

- Responsable de RRHH

Cronograma

- Elaborar procedimiento y base de datos: Marzo 2022 - Septiembre 2022
- Registro de datos: Julio 2026 – Julio 2030

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Aumento % contratación del sexo infrarepresentado
- Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)

Medios y recursos

Humanos Personal encargado de reclutamiento y selección	Materiales Medios informáticos, material de oficina.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros
---	--	--



K. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

	2026					2027					2028					2029					2030																
	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	
Proceso de selección y contratación																																					
Seguimiento de procesos de selección con perspectiva de género	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Condiciones de trabajo y retribuciones																																					
Realización y revisión de Registro salarial							■	■												■	■													■	■		
Realización de medidas de actuación de auditoría retributiva							■	■												■	■													■	■		
Análisis y revisión de criterios de los complementos salariales.	■	■	■	■	■	■																															
Promoción Profesional																																					
Seguimiento de las promociones	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Formación																																					
Formación de los miembros del Comité de Igualdad que no disponen de formación	■	■	■	■	■																																
Contenidos de igualdad en la formación inicial	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Incorporar la perspectiva de género en el plan de formación							■	■												■	■													■	■		
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar																																					



	2026					2027							2028							2029							2030																								
	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J			
Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes	■	■	■	■	■																																														
Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral																																																			
Implementación del teletrabajo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista																																																			
Revisar lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas y externas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Salud laboral																																																			
Aplicar la perspectiva de género a la prevención de riesgos	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Estudio y evaluación de riesgos psicosociales	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																																																			
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Violencia de género																																																			
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Clasificación profesional																																																			
Denominación de la clasificación profesional neutra y sin principios discriminatorios	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Infrarrepresentación femenina																																																			

PLAN DE IGUALDAD 2026-2030

Vázquez Portela, S.L.



	2026						2027						2028						2029						2030											
	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J
Prioridad en la contratación del sexo subrepresentado.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



L. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad, son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

- 1º **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.



2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción, según el modelo adjunto (o similar)

SEGUIMIENTO DE ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD		
Fecha del seguimiento		
Responsable del seguimiento		
Acción N°:	Área:	
Descripción:		
Objetivo		
Descripción		
Cronograma previsto		
Medios y recursos previstos		
Humanos	Materiales	Económicos
MEDIOS Y RECURSOS EMPLEADOS		
Humanos	Materiales	Económicos
SITUACIÓN ACTUAL DE LA ACCIÓN		
☐ Realizada	☐ En ejecución	☐ No realizada
DESCRIPCIÓN DEL ESTADO INDICADO (Indicar el motivo por el la medida no se ha iniciado o completado totalmente)		
CONSECUCIÓN DE INDICADORES		
Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)		
ACCIONES DERIVADAS DEL SEGUIMIENTO		
(Propuestas de mejora, nuevas necesidades, etc)		

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.



EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas,



listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa será difundido al resto de personal.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias, según lo establecido en el RD 901/2020:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.



En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido del éste con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstas reglamentariamente.

COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

Su **composición** es paritaria, y en este caso es la misma que la de la Comisión Negociadora, y es la siguiente:

En representación de la empresa:

- Directora (sexo M)
- Responsable RRHH (sexo H)
- Auxiliar Administrativo (sexo M)

En representación de la plantilla:

- Auxiliar Administrativo y RLT – Sindicato UGT (sexo M)
- Conductor y RLT – Sindicato UGT (sexo H)
- Conductor y RLT – Sindicato UGT (sexo H)

Asesores externos:

- Consultora Externa y Agente de Igualdad (sexo M)

NOTA 1 Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora.

La Comisión de seguimiento 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
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.



- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
 - Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
 - La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.
- Atribuciones generales de la Comisión de Seguimiento:
 - Interpretación del Plan de igualdad.
 - Seguimiento de su ejecución.
 - Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
 - Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
 - Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2026												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Vigencia del plan												
Seguimiento												
Evaluación												
2027												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Vigencia del plan												
Seguimiento	■						■					
Evaluación												
2028												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Vigencia del plan												
Seguimiento	■						■					
Evaluación							■					
2029												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Vigencia del plan												
Seguimiento			■						■			
Evaluación												
2030												



	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Vigencia del plan												
Seguimiento	■					■						
Evaluación						■						

M. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

N. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla aprueban el presente Plan de Igualdad, con **fecha 16 de Julio del 2026** (Ver [Anexo IV](#)), quedando constancia de la firma de la Comisión Negociadora en todas las páginas de este documento.



O. ANEXOS

ANEXO I. Compromiso de la dirección

ANEXO II. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y Reglamento de Funcionamiento

ANEXO III. Informe de diagnóstico

ANEXO IV. Acta de aprobación del Plan de Igualdad

ANEXO V. Registro Retributivo

ANEXO VI. Auditoria Retributiva

ANEXO VII. Protocolo de Acoso vigente

ANEXO VIII. Otras actas de reunión

ANEXO IX. Seguimientos y evaluaciones del plan



ANEXO I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



Compromiso de Igualdad

En Moncellos, a 24 de marzo de 2022

La dirección de VAZQUEZ PORTELA S.L. suscribe su fiel compromiso de incorporar en la empresa el establecimiento y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando las discriminaciones tanto directas como indirectas por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el RD 6/2009, y los RD 901/2020 Y RD 902/2020.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa asumimos el principio de igualdad de oportunidades, desde la selección a la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y la conciliación, clasificación profesional, infrarrepresentación femenina y la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

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 llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

La Dirección



ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA **COMISIÓN NEGOCIADORA Y REGLAMENTO DE** **FUNCIONAMIENTO**



ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO



ANEXO IV. ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



ANEXO V. REGISTRO RETRIBUTIVO



ANEXO VI. AUDITORIA RETRIBUTIVA



ANEXO VII. PROTOCOLO DE ACOSO VIGENTE



ANEXO VIII. OTRAS ACTAS DE REUNIÓN



ANEXO IX. SEGUIMIENTOS Y EVALUACIONES DEL **PLAN**