

# II PLAN DE IGUALDAD

## GRADIANT

2024 - 2028

## ÍNDICE

1.	<b>SOBRE GRADIANT .....</b>	<b>5</b>
2.	<b>MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>8</b>
3.	<b>COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE GRADIANT EN MATERIA DE IGUALDAD .....</b>	<b>11</b>
4.	<b>CONTENIDO Y CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRADIANT .....</b>	<b>13</b>
5.	<b>INFORME DE DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>18</b>
6.	<b>OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS .....</b>	<b>20</b>
7.	<b>MEDIDAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y LGTBIQ+ .....</b>	<b>24</b>
7.1.	<b>Presentación .....</b>	<b>24</b>
7.2.	<b>Objetivos del Plan de Diversidad, Inclusión Y LGTBIQ+ .....</b>	<b>24</b>
7.3.	<b>Proceso de elaboración del Plan de Diversidad, Inclusión y LGTBIQ+ en GRADIANT.....</b>	<b>26</b>
7.4.	<b>Diagnóstico .....</b>	<b>27</b>
7.5.	<b>Líneas estratégicas y plan de acción.....</b>	<b>27</b>
7.6.	<b>Pautas para la prevención.....</b>	<b>28</b>
7.7.	<b>Definiciones .....</b>	<b>28</b>
8.	<b>MEDIDAS Y ACCIONES ACORDADAS EN MATERIA DE IGUALDAD ..</b>	<b>31</b>
8.1.	<b>Proceso de selección de personal .....</b>	<b>31</b>
8.2.	<b>Contratación de personal .....</b>	<b>33</b>

8.3.	<b>Promoción profesional .....</b>	<b>34</b>
8.4.	<b>Formación.....</b>	<b>35</b>
8.5.	<b>Retribución .....</b>	<b>36</b>
8.6.	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral .....</b>	<b>37</b>
8.7.	<b>Prevención del acoso sexual y violencia de género .....</b>	<b>38</b>
8.8.	<b>Lenguaje y comunicación inclusivo.....</b>	<b>39</b>
8.9.	<b>Acciones en el marco del Plan de Diversidad, Inclusión y LGTBIQ+ ..</b>	<b>40</b>
9.	<b>PARTES FIRMANTES Y FIRMA.....</b>	<b>45</b>



# **SOBRE GRADIANT**

## **PLAN DE IGUALDAD GRADIANT**

---

## 1. SOBRE GRADIANT

FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE TELECOMUNICACIONES DE GALICIA – GRADIANT («GRADIANT» o la «Empresa») (<https://www.gradiant.org/>) es una empresa fundada en 2007 que trabaja en el campo tecnológico y su misión es «el crecimiento y la mejora competitiva del tejido empresarial gallego a través del desarrollo tecnológico y la innovación en el uso de las TIC».

Las instalaciones se encuentran ubicadas en la ciudad de Vigo, y, en concreto, en Carretera do Vilar, 56-58, CP 36214 Vigo (Pontevedra).

GRADIANT posee unos importantes valores que son transmitidos y defendidos por la Dirección de la Empresa, que representan cómo se entiende su el día a día cuando trabaja, y que se resumen en los siguientes:



TRANSPARENCIA	SER MEJORES	COOPERACIÓN	COMPROMETIDOS CON NUESTRO ENTORNO	CONFIANZA
Honestidad, responsabilidad e integridad son los ejes de nuestra actividad profesional	Queremos mejorar cada día, por eso orientamos nuestro talento y esfuerzos para desarrollar tecnología, teniendo muy presentes las necesidades del mercado y de las	Sumando capacidades, impulsamos la innovación y acercamos la tecnología a la industria	El compromiso real con nuestros empleados, nuestros clientes y nuestros socios es la forma de entender nuestro trabajo	Creemos en la tecnología como fuente de progreso y en la creatividad como valor fundamental para el desarrollo tecnológico

Asimismo, GRADIANT, centro tecnológico privado, se estructura en una fundación con un patronato mixto que integra a las tres universidades gallegas (A Coruña, Santiago y Vigo); a las compañías más importantes que operan en Galicia (Abanca, Altia, Arteixo Telecom, Egatel, Indra, Plexus, R, Telefónica, Televés y Vodafone) y a la Asociación

Empresarial INEO, que a su vez agrupa a un gran número de empresas gallegas de dicho ámbito.

La misión de GRADIANT se resume en *“contribuir al dinamismo innovador, el crecimiento y la mejora competitiva del tejido empresarial gallego a través del desarrollo tecnológico y la innovación en el uso de las TIC”*.

La filosofía de la Empresa es la de ayudar a las empresas a generar negocio, integrando la transferencia de conocimiento y diseñando soluciones especializadas para la industria, sumando el valor añadido de los profesionales del Centro. GRADIANT es el socio TIC clave para que las empresas puedan generar beneficios, innovando y diseñando productos “a la carta” para cada cliente.

La Empresa se ha posicionado como agente de innovación digital de referencia en el Sistema Gallego de I+D+i, siendo un Centro Tecnológico económicamente sostenible, con vocación y proyección internacional y que cuenta con un equipo profesional altamente cualificado. En este marco, el compromiso con la cultura de la colaboración para sumar esfuerzos y buscar sinergias con otras organizaciones. La actividad de GRADIANT es la I+D+i, enfocada siempre a mejorar la competitividad de la industria y a generar valor para sus clientes y para el ecosistema innovador gallego.

La Empresa persigue los siguientes objetivos:

- i. Convertirse en agente TIC vertebrador del Sistema Gallego de Innovación y contribuir a su fortalecimiento.
- ii. Ser el socio estratégico de referencia para las empresas gallegas en la aplicación del conocimiento TIC a la mejora significativa de su competitividad.
- iii. Alcanzar la sostenibilidad económica en el horizonte posterior al año 2027.

# MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

## PLAN DE IGUALDAD GRADIANT

---

## 2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido en numerosas directivas internacionales, europeas y estatales.

En el Tratado de Ámsterdam del 01 de mayo de 1997, se reconoce como principio fundamental, por lo que se considera la igualdad entre hombres y mujeres un objetivo transversal y que debe integrarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El Plan de Igualdad, es una de las medidas que nacen con la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (la «**LOIEMH**»). Esta medida se toma para que se realice una política mucho más activa y efectiva, por lo que se deben tomar acciones de implementación y evitar todo tipo de conductas discriminatorias tanto en la Administración Pública como en las Empresas Privadas.

El artículo 45.1 de LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral por género.

La Ley Orgánica 3/2007 contemplaba que los Planes de Igualdad eran obligatorios para aquellas empresas con una plantilla mayor a 250 personas trabajadoras. Sin embargo, un nuevo Real Decreto Ley 6/2019 del 01 de marzo, modifica la Ley Orgánica y establece que todas las empresas con una plantilla mayor a 50 personas trabajadoras deben tener un Plan de Igualdad, esto supone que de un 0.2% se pase al 1% de empresas con planes de igualdad. Por lo que se pretende garantizar que el 48.5% de las personas trabajadoras en España sean beneficiadas. Posteriormente, el 13 de octubre el Real Decreto 901/2020 busca regular los planes de igualdad y su registro. Con estas nuevas directivas, se pretende avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente con el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).



El Plan de Igualdad de GRADIANT tiene como objetivo cumplir con la normativa de vigente aplicación. Así como también, eliminar cualquier tipo de brecha que pueda existir entre hombre y mujeres en la Empresa, siendo la meta de GRADIANT lograr y mantener la igualdad de su plantilla. Por este motivo, se ha comunicado a todas las personas trabajadoras de GRADIANT, el compromiso por parte de la Dirección de la Empresa con la Igualdad.

El 27 de mayo de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora (Comité de Igualdad) del II Plan de Igualdad de GRADIANT, compuesta por tres de los nueve miembros del Comité de Empresa de GRADIANT, de conformidad con la designación efectuada por este último en la correspondiente acta de constitución, cumpliéndose así los requisitos y presupuestos para la válida constitución de la referida comisión.

Dicha comisión cumple con el requisito de ser paritaria, por lo que sus miembros representan a la totalidad de la plantilla de personas trabajadoras de GRADIANT.

El presente Plan de Igualdad ha sido revisado, consensado, aprobado y validado por el Comité de Igualdad, siendo así firmado por todos los y las miembros que lo conforman.

# COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE GRADIANT EN MATERIA DE IGUALDAD

## PLAN DE IGUALDAD GRADIANT

---

### 3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE GRADIANT EN MATERIA DE IGUALDAD

La Dirección de GRADIANT ha declarado expresamente su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para alcanzar la igualdad real en el seno de GRADIANT, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, la Dirección de la Empresa asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá 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 de la elaboración e implantación, por primera vez, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en GRADIANT y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

# CONTENIDO Y CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRADIANT

PLAN DE IGUALDAD GRADIANT

---

## **4. CONTENIDO Y CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRADIANT**

### **4.1. Determinación de las partes que lo concertan**

Tal y como se ha indicado anteriormente, el presente Plan de Igualdad ha sido concertado, de un lado, por la representación de GRADIANT, en nombre de la Empresa, y, por otro lado, por la representación legal de las personas trabajadoras, integrada por los y las miembros del Comité de Empresa que estos mismos designaron para su intervención como interlocutores válidos ante la representación de GRADIANT, de conformidad con las reglas atribuidas por el RD 901/2020.

### **4.2. Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación al conjunto de la plantilla de personas trabajadoras, con relación laboral común u ordinaria, de GRADIANT, y en la totalidad de centros de trabajo de la Empresa (en la actualidad, solamente uno).

Se ha pactado una vigencia inicial del Plan de Igualdad hasta fecha 31 de diciembre de 2028.

### **4.3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa**

Se desarrolla en el apartado 5 siguiente y se adjunta como Anexo I al propio Plan de Igualdad.

### **4.4. Resultados de la auditoría retributiva**

Se expone en el Anexo II del Informe de Diagnóstico.

### **4.5. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad**

Se establece en el apartado 6 siguiente.

**4.6. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida**

Se establece en los apartados 7 y 8 siguientes.

**4.7. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos**

Las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad han acordado la puesta a disposición, por parte de GRADIANT, de todos los recursos y medios materiales y humanos necesarios para la ejecución y seguimiento de las medidas acordadas.

En este sentido, las personas que componen el Área de Recursos Humanos y Gestión de Personas, serán las encargadas, principalmente, de desarrollar y ejecutar, bajo la supervisión del Comité de Igualdad, las distintas medidas acordadas entre las partes, y la correcta consecución de los distintos objetivos fijados por las mismas en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**4.8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad**

Se establece en el apartado 7 siguiente.

**4.9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica**

Las partes negociadoras han acordado reuniones periódicas para poder ejecutar las medidas acordadas en el marco del presente Plan de Igualdad, así como evaluar su impacto, progresión y posibilidades de mejora de las mismas.

Asimismo, en determinadas acciones acordadas por las partes negociadoras, se ha diseñado la emisión de un informe por la persona, área o departamento responsable de

cada una de dichas acciones, para recoger el grado de cumplimiento de las mismas, a fin de poder realizar un seguimiento adecuado.

#### **4.10. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad**

El propio Comité de Igualdad y, en su caso, las personas de las áreas o departamentos responsables de cada materia, será el encargado de realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica del presente Plan de Igualdad, tal y como se establece en el acta de aprobación del Plan de Igualdad suscrita entre las partes negociadoras.

Asimismo, se ha pactado expresamente que el propio Comité de Igualdad, responsable del seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de GRADIANT, tenga la facultad para ampliar cualesquiera objetivos, medidas o acciones durante todo el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad, reforzando así la posibilidad de llevar a cabo medidas adicionales a las pactadas en el presente documento.

#### **4.11. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación**

En el supuesto de que se produzca alguna discrepancia en la interpretación o ejecución del presente Plan de Igualdad o en las disposiciones previstas en el mismo, las partes negociadoras han acordado el siguiente procedimiento:

- i. La parte disconforme presentará una reclamación por escrito a la otra parte en relación con la materia objeto de controversia, adjuntando una propuesta de resolución pacífica de la controversia.
- ii. La parte receptora de la reclamación deberá responder dicha reclamación, aceptando los términos propuestos por la parte reclamante o, en su caso, exponiendo los motivos de rechazo y remitiendo contrapropuesta al efecto. Ello deberá presentarse en el plazo máximo de un (1) mes desde la recepción de la solicitud.

- iii. En el supuesto de que las partes negociadoras no alcancen un acuerdo, acuerdan someterse a los procedimientos de resolución alternativa de conflictos, ante la autoridad laboral competente (mediación, arbitraje o conciliación).



# INFORME DE DIAGNÓSTICO

## PLAN DE IGUALDAD GRADIANT

---

## 5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Se acompaña el Informe íntegro de Diagnóstico de situación de GRADIANT como **Anexo I** al presente Plan de Igualdad.

# OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

## PLAN DE IGUALDAD GRADIANT

---

## **6. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS**

En relación con los diferentes ámbitos y materias, a continuación se detallan los objetivos cuantitativos y cualitativos definidos y diseñados por el Comité de Igualdad:

### **6.1. Objetivos generales del plan de igualdad**

El Plan de Igualdad de Gradiant tiene, como principales objetivos, los siguientes:

- i. Asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en Gradiant.
- ii. Continuar integrando la perspectiva de género en todos los procesos de la Empresa.
- iii. Garantizar la igualdad en la retribución de ambos sexos para trabajos de igual valor.
- iv. Seguir facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de Gradiant y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- v. Seguir consolidando una cultura del respeto por la igualdad de género.

### **6.2. Objetivos específicos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad**

#### **6.2.1. Proceso de selección de personal y contratación**

- Revisar los procesos de reclutamiento y selección de Gradiant, con el fin de garantizar que las vacantes publicadas sean atractivas para mujeres y hombres profesionales del sector en el que opera la Empresa.
- Si el reclutamiento se realiza a través de una empresa externa, exigir el cumplimiento de las anteriores medidas y del principio de igualdad.
- Mantener al personal que lleva a cabo la selección de personal en Gradiant actualizado en materia de formación sobre igualdad en dichos procesos.
- Fomentar, en la medida de lo posible, el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

### **6.2.2. Clasificación profesional**

Sin perjuicio de lo que pueda acordarse por el Comité de Igualdad, no se ha establecido ninguna medida concreta en materia de clasificación profesional.

### **6.2.3. Formación**

- Garantizar el acceso a los cursos de formación internos impartidos por la Empresa, y externos impartidos por terceras empresas, a todas las personas trabajadoras, con independencia de la categoría profesional y género.
- Promover acciones formativas en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres y su sensibilización.

### **6.2.4. Promoción profesional**

- Garantizar el acceso a la promoción y ascensos al conjunto de la plantilla de personas trabajadoras, con independencia de su categoría profesional o género.
- Diseñar sistemas y canales de comunicación interna para la publicación de vacantes.

### **6.2.5. Condiciones de trabajo**

- Revisar las medidas implementadas en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Implementar una política en materia de intimidad en relación con el entorno y la desconexión digital.

### **6.2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

- Diseñar sistemas y canales de comunicación interna para garantizar el conocimiento de esos derechos por parte del conjunto de la plantilla de Gradiant.

#### **6.2.7. Infrarrepresentación femenina**

- Estudiar e implementar medidas para promover una mayor presencia de mujeres en los órganos de dirección de la Empresa (agrupaciones 10 y 11).
- Estudiar e implementar medidas para promover una mayor presencia de mujeres en el órgano de representación legal de las personas trabajadoras.

#### **6.2.8. Retribuciones**

- Realizar un análisis conjunto sobre las diferencias porcentuales registradas en las diferentes agrupaciones internas, a los efectos de poder constatar cualquier diferencia retributiva real entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y en las mismas condiciones.
- En el supuesto de detectarse diferencias retributivas sin justificación razonable u objetiva, ejecutar las medidas correspondientes para eliminar tales diferencias.

#### **6.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- Analizar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo previsto en la Disposición Adicional Décima del Convenio Colectivo aplicable y, sobre su base, diseñar, negociar e implementar un plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en Gradiant actualizado.

#### **6.2.10. Lenguaje y comunicación inclusivos**

- Introducir en todos los sistemas de comunicación de Gradiant un lenguaje inclusivo y neutro, en pro al principio de igualdad e inclusión.

# **MEDIDAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y LGTBIQ+**

## **PLAN DE IGUALDAD GRADIANT**

---

## 7. MEDIDAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y LGTBIQ+

### 7.1. Presentación

El Plan de Diversidad, Inclusión y LGTBIQ+ constituye el principal instrumento de actuación para reconocer la diversidad y hacer frente a las desigualdades motivadas por la orientación sexual, identidad y/o expresión de género por parte de las personas trabajadoras de la Empresa.

Todo ello, con el objetivo final de hacer de la Empresa un espacio libre que respete los derechos llevando a una mejora de las condiciones de vida y de la igualdad de oportunidades de este colectivo.

Este plan persigue no sólo eliminar la discriminación y la violencia que se puedan dar contra aquellas personas que formen parte del grupo LGTBIQ+ sino que plantea realizar un conjunto de acciones enfocadas a luchar contra la LGTBIfobia y la discriminación que hayan podido sufrir derivados de la heteronormatividad, a partir de una iniciativa que promueve el respeto a la diversidad como un derecho global que ha de estar presente tanto en la Empresa como en la sociedad en general.

Para la elaboración del presente plan, se ha tomado como referente la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI del 28 de febrero de 2023.

### 7.2. Objetivos del Plan de Diversidad, Inclusión Y LGTBIQ+

#### . Objetivos

El **objetivo general** de este plan es la implementación de la diversidad sexual y de género en la política empresarial de modo que sirva como instrumento útil para poder abordar la diversidad sexual, de identidad y expresión de género para poder así prevenir las posibles discriminaciones, desigualdades y brechas salariales.

En cuanto a los **objetivos específicos**, se trata de fortalecer la defensa de la igualdad desde la diversidad del colectivo LGTBIQ+, crear un espacio colaborativo y de escucha y finalmente generar una sensibilización social.



## . Principios Inspiradores

Este Plan se basa en los siguientes principios fundamentales:

- **Derechos humanos:** todas las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión o identidad de género tienen derecho al disfrute de los derechos humanos. Entre estos caben destacar el derecho a la igualdad y no discriminación, en el cual se trata de erradicar la discriminación directa o indirecta que uno pueda sufrir a raíz de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Igualmente es necesario mencionar el derecho a la privacidad, por el cual toda persona tiene derecho a revelar o no la propia orientación sexual, o identidad de género.
- **Igualdad y diversidad:** las personas que formen parte de este colectivo serán atendidas desde todas las áreas, servicios y departamentos de la Empresa, prestando una mayor atención a aquellas personas que es más probable que sufran una vulneración de sus derechos.
- **Enfoque de género:** este enfoque trata de analizar las desigualdades de género y las relaciones de poder y las desigualdades que de ellas puedan derivarse basadas en una diferente clase social, orientación sexual, etnia, discapacidad etc.
- **Innovación social y participación:** la participación requiere que exista una facilitación de herramientas, espacios, recursos para que exista un modelo más democrático y que su puesta en práctica sea efectiva. Esto, se realizará a través de redes más abiertas, promoviendo la innovación social y la escucha permanente.
- **Sensibilización:** la sensibilización tanto del conjunto de personas trabajadoras como de la Empresa está encaminada a la empatía hacia las personas LGTBIQ+ para poder vislumbrar las diferentes situaciones discriminatorias que pueden sufrir.

### **7.3. Proceso de elaboración del Plan de Diversidad, Inclusión y LGTBIQ+ en GRADIANT**

El proceso que ha hecho que este Plan se llevase a cabo, fue la Ley del pasado 28 de febrero del 2023, conocida como la “Ley trans” para promover una inserción de este colectivo, que viene sufriendo discriminación desde épocas históricas, y poder así sentirse parte de la sociedad.

Este proceso de elaboración del presente Plan tiene como objeto el cumplimiento de varios objetivos, entre los cuales destacan:

- La realización de un diagnóstico sobre la atención y gestión de la diversidad sexual y de género en la Empresa.
- Diseñar nuevas ideas que puedan marcar las líneas estratégicas de este Plan.
- Recoger todas aquellas propuestas que puedan efectuar las personas trabajadoras para poder mejorar la vida de las personas LGTBIQ+.
- Concretar y desarrollar la línea estratégica a través de objetivos y acciones para mejorar la calidad de vida e igualdad de este colectivo.

La aprobación del presente Plan se enmarca dentro del proceso de negociación, aprobación e implementación del II Plan de Igualdad de GRADIANT.

Este proceso, se ha llevado a cabo en cinco fases diferentes:

- Primera fase: esta fase está dedicada a diseñar los objetivos, la metodología y las acciones a implementar en este Plan.
- Segunda fase: se trata de un diagnóstico real LGTBIQ+ en la Empresa, a partir de las vivencias de este colectivo.

- Tercera fase: en esta tercera fase se trata de concretar y priorizar en mayor medida los objetivos y medidas del Plan, así como los mecanismos para evaluar los mismos y el seguimiento.
- Cuarta fase: análisis y evaluación del borrador para posibilitar así la propuesta de mejoras antes de la finalización del documento.
- Quinta fase: presentación y validación del Plan de Igualdad y Diversidad LGTBIQ+.

#### **7.4. Diagnóstico**

A fecha de 2024, en la Empresa, nadie ha tenido ningún problema de discriminación por su orientación sexual, integridad sexual, o por pertenecer al colectivo LGTBIQ+.

#### **7.5. Líneas estratégicas y plan de acción**

Este Plan de Diversidad, Inclusión y LGTBIQ+, pretende mejorar la vida del colectivo LGTBIQ+, convirtiendo a la Empresa en un lugar libre e inclusivo para la convivencia de todas las personas trabajadoras.

Teniendo en cuenta esto, se han propuesto las siguientes líneas estratégicas teniendo en cuenta los ámbitos de actuación considerados como los más importantes. A su vez, cada línea estratégica, se dividirá en “a corto plazo”, “a medio plazo” o a “largo plazo”, según su urgencia de implementación.

Las líneas que se van a tener en cuenta son las siguientes:

- Línea 1. Administración y gestión
- Línea 2. Visibilidad y participación
- Línea 3. Social y familiar
- Línea 4. Formación y empleo

En el apartado 8 siguiente, incluido dentro del II Plan de Igualdad de GRADIANT, se incorporan las medidas y acciones concretas en el marco de este Plan de Diversidad, Inclusión y LGTBIQ+.

## 7.6. Pautas para la prevención

Las pautas para la prevención que la Empresa pretende dar es a través de la formación de todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de la Empresa, sin importar su nivel jerárquico.

La formación que se dé a las personas con un nivel jerárquico superior será mayor a la del resto de personas trabajadoras pues tratan en mayor medida con el personal que está a su cargo.

Igualmente se tratará de utilizar un lenguaje inclusivo para que toda persona LGTBIQ+ se sienta miembro de la Empresa y no discriminada por su orientación sexual o de género.

## 7.7. Definiciones

- **LGTBIQ+:** se trata de un colectivo compuesto por lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales, queers.
- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley trans, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
- **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **LGTBifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

# **MEDIDAS Y ACCIONES ACORDADAS EN MATERIA DE IGUALDAD**

## **PLAN DE IGUALDAD GRADIANT**

---

## 8. MEDIDAS Y ACCIONES ACORDADAS EN MATERIA DE IGUALDAD

En relación con las medidas acordadas por el Comité de Igualdad en el marco del presente II Plan de Igualdad de GRADIANT, las mismas se han configurado en función de unos plazos de ejecución, de conformidad con la siguiente estructura:

- i. **Plazo de ejecución inmediato: deberá ejecutarse en un plazo máximo de 1 mes desde la aprobación del Plan de Igualdad.**
- ii. **Plazo de ejecución corto: deberá ejecutarse en un plazo máximo de 6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.**
- iii. **Plazo de ejecución medio: deberá ejecutarse en un plazo máximo de dos (2) años desde la aprobación del Plan de Igualdad.**
- iv. **Plazo de ejecución largo: deberá ejecutarse durante la vigencia del propio Plan de Igualdad.**

### 8.1. Proceso de selección de personal

***Medida:** revisar los procesos de reclutamiento y selección, con el fin de garantizar que las vacantes publicadas sean atractivas para mujeres y hombres profesionales del sector en el que opera GRADIANT.*

Acción: publicar ofertas de empleo utilizando lenguaje e imágenes no sexistas.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Inmediato
Descripción	<p>Se hará mención expresa al compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades en los anuncios publicitados.</p> <p>Se hará uso de lenguaje no sexista evitando connotaciones discriminatorias en todas las descripciones de los puestos de trabajo.</p>

	Se solicitará feedback a las personas candidatas entrevistadas sobre el proceso de selección.
Indicadores	Todas las ofertas de empleo publicadas.
Revisión	Anuales.

Acción: en caso de que el reclutamiento se realice a través de una empresa externa, se exigirá que cumpla con el principio de igualdad.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Corto
Descripción	Se solicitará un compromiso de las empresas de reclutamiento externas, que vaya acorde con las políticas de igualdad de GRADIANT.  Registro de las contrataciones realizadas a través de empresas externas desagregadas por sexo.
Indicadores	N.º de acuerdos firmados por parte de las empresas externas.  N.º de personas trabajadoras a través de empresas externas.
Revisión	Informe anual.

Acción: mantener formado y actualizado al personal encargado de incorporaciones en GRADIANT, en materia igualdad en los procesos de selección.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Largo
Descripción	Continuar ofreciendo e impartiendo formación a las personas encargadas de la selección e incorporación, cursos sobre



	igualdad de género aplicado a procedimientos de reclutamiento y selección.
Indicadores	N.º de cursos formativos impartidos en materia de igualdad.
Revisión	Informe anual.

## 8.2. Contratación de personal

*Medida: fomentar el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.*

Acción: recoger información estadística desagregada por sexo según tipo de contrato y puesto.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Largo
Descripción	Realizar reportes anuales de la evolución de la plantilla según contrato.
Indicadores	Número de personas trabajadoras según tipo de contrato y puesto de trabajo.
Revisión	Informe anual.

### 8.3. Promoción profesional

*Medida:* garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en las promociones dentro de la Empresa.

Acción: establecer canales de comunicación interna para la divulgación y publicación de vacantes.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Corto
Descripción	Establecer canales de comunicación interna para publicar vacantes u oportunidades de promoción.
Indicadores	Uso del sistema del canal interno de comunicación.
Revisión	Anualmente.

#### 8.4. Formación

*Medida: garantizar la información y el acceso a los cursos de formación que imparte la Empresa, cuando sean necesarios para desempeñar el puesto de trabajo, independientemente del grupo profesional, categoría y género.*

Acción: garantizar el conocimiento de la totalidad de la plantilla de los diferentes cursos de formación que puedan ser impartidos por la Empresa, a través de canales de comunicación específicos que aseguren el conocimiento fehaciente.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Corto
Descripción	Trazar un plan de formación real, posible y acorde al puesto de trabajo.
Indicadores	% de la plantilla que recibe formación.
Revisión	Anualmente.

*Medida: impartir formaciones internas en temas que promuevan la igualdad y la sensibilización de la plantilla.*

Acción: realizar y ofrecer formaciones específicas en temas de igualdad y género a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Corto
Descripción	Desarrollar acciones formativas en las que se incluyan cursos de sensibilización sobre igualdad y perspectiva de género.
Indicadores	N.º de cursos realizados. N.º de personas trabajadoras formados en estas materias.
Revisión	Anualmente.

## 8.5. Retribución

*Medida:* analizar las posibles diferencias retributivas entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor y en las mismas condiciones.

Acción: analizar las diferencias porcentuales registradas en la auditoría retributiva.	
Responsable	Comité de Igualdad.
Plazo	Corto
Descripción	Analizar el origen y justificación de las diferencias porcentuales detectadas en la Auditoría Retributiva y detectar si existe brecha salarial entre hombres y mujeres. Mantener actualizada la información retributiva.
Indicadores	Informe anual / estadísticas.
Revisión	Anualmente.

*Medida:* en el supuesto de que se detecte una diferencia retributiva no justificada, ejecutar las medidas correspondientes para eliminar dicha diferencia.

Acción: eliminar aquellas diferencias retributivas detectadas en el análisis de las diferencias porcentuales registradas en la auditoría retributiva.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Largo
Descripción	Efectuar la correspondiente adaptación retributiva en aquellos casos en los que se haya detectado una diferencia, injustificada, en materia salarial por el desempeño de trabajos de igual valor y en las mismas condiciones.
Indicadores	Informe del Comité de Igualdad.
Revisión	Transcurrido el plazo máximo de vigencia del Plan de Igualdad

## 8.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

*Medida: facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.*

Acción: atender a las solicitudes de la plantilla sobre conciliación familiar.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Inmediato
Descripción	Dar apoyo y seguimiento a las solicitudes de conciliación.
Indicadores	N.º de personas trabajadoras que solicitan acceso a dichas medidas.
Revisión	Anualmente.

*Medida: establecer un canal interno de información sobre la divulgación y conocimiento globalizado de dichos derechos.*

Acción: establecer un canal interno de comunicación para la divulgación y conocimiento del ejercicio corresponsable de estos derechos.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Medio
Descripción	Implementar canal interno informativo.
Indicadores	N.º de personas trabajadoras que utilizan el canal.
Revisión	Anualmente.

## 8.7. Prevención del acoso sexual y violencia de género

*Medida:* analizar el actual protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de violencia de género en GRADIANT y proceder a la actualización con la implementación de un plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo actualizado.

Acción: <i>analizar el actual protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de violencia de género en GRADIANT y proceder a la actualización con la implementación de un plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo actualizado.</i>	
Responsable	GRADIANT y Comité de Empresa
Plazo	Medio
Descripción	Actualizar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de violencia de género en GRADIANT.
Indicadores	Aprobación y publicación del nuevo Convenio Colectivo de GRADIANT.
Revisión	Anual.

*Medida:* asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y/o violencia.

Acción: asegurar un conocimiento global del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, y contra la violencia de género.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Medio
Descripción	Difundir el nuevo protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, y contra la violencia de género.
Indicadores	N.º de comunicaciones y tipo de canales por los cuales se comunica el protocolo de prevención de acoso sexual y violencia de género
Revisión	Anual.

## 8.8. Lenguaje y comunicación inclusivo

*Medida: introducir en todos los sistemas de comunicación de la empresa un lenguaje de igualdad e inclusividad.*

Acción: asegurar que todas las comunicaciones mantengan un lenguaje de igualdad e inclusión.	
Responsable	Área de Desarrollo de Personas
Plazo	Inmediato
Descripción	Revisión de los comunicados desde la perspectiva de género.
Indicadores	N.º de comunicados realizados y desagregados por canales.
Revisión	Anual.

## 8.9. Acciones en el marco del Plan de Diversidad, Inclusión y LGTBIQ+

- Línea 1 – Administración y gestión: el principal objetivo en esta línea es el enfoque de la diversidad sexual y de género. Se pretende que toda la Empresa se base en unos valores inclusivos

Objetivos estratégicos	Medidas y Acciones	Plazo de ejecución
<b>01. Fortalecer la cultura y valores inclusivos</b>	Se realizará a través de formación, incorporación de cláusulas de no discriminación e inclusión LGTBIQ+, creación de protocolo interno contra el acoso y prevención de la LGTBIfobia.	Corto
<b>02. Realizar un proceso de adaptación y formulación de documentación con carácter inclusivo</b>	Incorporar un lenguaje inclusivo y respetuoso, de trato igualitario.	Corto
<b>03. Comunicación en la Empresa</b>	Desarrollo de acciones con enfoque a la diversidad sexual y de género.	Medio



- Línea 2 - Visibilidad y participación: el principal objetivo de esta línea es la inclusión de la diversidad sexual y de género

Objetivos estratégicos	Medidas y Acciones	Plazo de ejecución
<b>01. Promover el enfoque de diversidad en toda la Empresa</b>	Generar una sensibilización, concienciación y prevención para la erradicación de la discriminación y violencia ejercidas contra el colectivo.	Medio

- Línea 3 – social y familiar: los objetivos y medidas en esta línea están orientados a garantizar al colectivo el acceso en igualdad de condiciones a los recursos y sistemas sobre los derechos familiares

Objetivos estratégicos	Medidas y Acciones	Plazo de ejecución
<b>01. Apoyo y protección a los que sufren vulneración por razones de identidad sexual y/o de género y víctimas de la LGTBIfobia</b>	Información y formación, promover protocolos de atención y gestión para la prevención de LGTBIfobia e impulsar medidas que permitan dar respuesta a necesidades concretas.	Medio
<b>02. Fortalecer la atención a la diversidad familiar</b>	Promocionar la divulgación de la diversidad familiar y promover la educación en diversidad sexual y de género.	Medio

- Línea 4 – Formación y empleo: el principal objetivo en esta línea la inclusión es la inclusión de la realidad LGTBIQ+ a través de la formación de diversidad sexual y de género.

Objetivos estratégicos	Medidas y Acciones	Plazo de ejecución
<b>01. Favorecer el acceso al empleo en igualdad de condiciones a las personas LGTBIQ+</b>	Jornadas formativas en diversidad sexual y de género y acciones de divulgación. Implementación de protocolos contra la LGTBIfobia.	Medio

## **PARTES FIRMANTES Y FIRMA**

### **PLAN DE IGUALDAD GRADIANT**

---

## **9. PARTES FIRMANTES Y FIRMA**

Los miembros de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, relacionados a continuación, acuerdan por unanimidad, de forma libre y voluntaria, la aprobación del II Plan de Igualdad de GRADIANT, cuyo contenido se ha negociado, consensuado, analizado en detenimiento por ambas Partes.

**Por la representación de GRADIANT, han negociado las siguientes personas:**

- D. Fernando Jiménez Míguez, Gerente, con DNI 33298532Y
- Dña. Iria Pérez Pintos, Responsable de Gestión Legal y Laboral, con DNI 36152685C

**Por la representación legal de las personas trabajadoras, han negociado los y las miembros designados por el Comité de Empresa del centro de trabajo de la Empresa en Vigo (Pontevedra), en representación de la totalidad de la plantilla de la Empresa:**

- Dña. María Crego Blanco, con DNI 47379277J
- Dña. Silvia Abalo Bóveda, con DNI 35475922D
- D. Pablo Dago Casas, con DNI 53302970X

**POR LA EMPRESA**

<b>Nombre</b>	<b>Firma</b>
D. Fernando Jiménez Míguez, Gerente, con DNI 33298532Y	
Dña. Iria Pérez Pintos, Responsable de Gestión Legal y Laboral, con DNI 36152685C	

**POR LA RLT**

<b>Nombre</b>	<b>Firma</b>
Dña. María Crego Blanco, con DNI 47379277J	
Dña. Silvia Abalo Bóveda, con DNI 35475922D	
D. Pablo Dago Casas, con DNI 53302970X	