

# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

**LIÑAGAR, S.L.**

**(12/2024 – 12/2028)**



**Versión 1.0 – 25 de noviembre de 2024**



## I Plan de Igualdad de

**LIÑAGAR, S.L.**

Elaboración:

Comisión Negociadora de Igualdad de LIÑAGAR

Asesora: Javier Vázquez Costa (Quality Consultores)

**25/11/2024**

## Índice de contenido

<b>1. Datos identificativos de la empresa .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Compromiso con la Igualdad.....</b>	<b>2</b>
<b>3. Marco normativo de los Planes de Igualdad .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Ámbitos de aplicación del Plan de Igualdad .....</b>	<b>7</b>
5.1.  Ámbito personal.....	7
5.2.  Ámbito territorial.....	7
5.3.  Ámbito temporal.....	7
<b>6. Informe del diagnóstico de situación.....</b>	<b>8</b>
6.1.  Situación: Infrarrepresentación femenina.....	8
6.2.  Datos sociodemográficos .....	8
6.3.  Selección y acceso a la entidad .....	8
6.4.  Promociones y clasificación profesional.....	9
6.5.  Formaciones .....	9
6.6.  Condiciones laborales .....	9
6.7.  Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	10
6.8.  Prevención contra el acoso sexual y por razón de género .....	10
<b>7. Resultados de la Auditoría retributiva .....</b>	<b>11</b>
<b>8. Metodología del Plan de Igualdad .....</b>	<b>15</b>
8.1.  Principios del Plan .....	16
8.2.  Objetivos generales del Plan de Igualdad.....	16
8.3.  Objetivos específicos del Plan de Igualdad.....	16
<b>9. Áreas de acción y medidas .....</b>	<b>17</b>
9.1.  Comunicación y difusión de la igualdad .....	17
9.2.  Selección y acceso al empleo .....	20
9.3.  Formación.....	21
9.4.  Promoción y mejora continua.....	22
9.5.  Retribuciones, Política Retributiva y Clasificación Profesional .....	24
9.6.  Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	25
9.7.  Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral .....	27
<b>10. Sistema de seguimiento y revisión .....</b>	<b>28</b>
10.1.  Funciones de la Comisión de Seguimiento.....	29
10.2.  Modelo de ficha de seguimiento.....	30
<b>11. Sistema de evaluación .....</b>	<b>32</b>
<b>12. Procedimiento de modificación.....</b>	<b>34</b>
<b>13. Solución extrajudicial de conflictos.....</b>	<b>35</b>
<b>14. Calendario de actuaciones .....</b>	<b>36</b>

## 1. Datos identificativos de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA – FICHA TÉCNICA	
RAZÓN SOCIAL	<b>LIÑAGAR, S.L.</b>
NIF	B15215627
DOMICILIO SOCIAL	C/Alexandre Bóveda, 2, 15670, O Burgo, Culleredo.
DOMICILIO FISCAL	C/Alexandre Bóveda, 2, 15670, O Burgo, Culleredo.
FORMA JURÍDICA	Sociedad limitada
AÑO DE CONSTITUCIÓN	1989
CONVENIO COLECTIVO	Convenio colectivo do sector da construción e obras públicas da provincia da Coruña (código de convenio 15000395011982)
ACTIVIDAD	
SECTOR DE ACTIVIDAD	Construcción de edificios
CNAE	4121
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	Construcción de edificios residenciales
DIMENSIÓN	
PERSONAL	MUJERES: 34 HOMBRES: 134 <b>TOTAL: 168</b>
CENTRO DE TRABAJO	C/Alexandre Bóveda, 2, 15670, O Burgo, Culleredo.
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
CERTIFICACIONES	ISOS: 14001, 9001, 45001 OHSAS: 18001
DATOS TÉCNICOS	
INICIO DE LA TOMA DE DATOS	MARZO DEL AÑO 2024
APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	NOVIEMBRE DEL AÑO 2024

## 2. Compromiso con la Igualdad

**LIÑAGAR, 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; RD 6/2019; 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.

### 3. Marco normativo de los Planes de Igualdad

El Plan de Igualdad de **LIÑAGAR** surge de un marco normativo desarrollado en todos los niveles legislativos y que se ha ido ampliando en la última década. Los Planes de Igualdad son el principal mecanismo a nivel empresarial de asegurar el cumplimiento normativo en materia de igualdad, garantizando la adherencia a los principios de igualdad de género y de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- **NORMATIVA INTERNACIONAL**

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

- **NORMATIVA EUROPEA**

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, del 1 de mayo de 1997, la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminación de la desigualdad entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

Actualmente está en marcha la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género**, que responde al compromiso de la Comisión Von der Leyen de conseguir una Unión de la Igualdad. La Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos.

Los objetivos fundamentales son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. La Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa

en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

- **NORMATIVA NACIONAL**

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su Artículo 1 lo siguiente: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. Además, refuerza en el artículo 14 el “derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo”; y por su parte, el artículo 9.2 establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, proclama como principio básico el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El principio de igualdad que la nueva ley consagra tiene la consideración de principio informador del ordenamiento jurídico y, en cuanto tal, ha de integrarse y ser observado en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Con el fin de hacer efectivos tales principios, la Ley establece que podrán adoptarse acciones positivas, es decir, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad. El art.45 de la citada ley establece los dictámenes para la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad. Dicho artículo fue ampliado con la incorporación de los dos Reales Decretos: el 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro; y el 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De forma más reciente, cabe destacar la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con la que se pretende respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española, definiendo y regulando las posibles discriminaciones múltiples y/o interseccionales y por el cual se regulan medidas de acción positiva.

Por último, la recientemente aprobada Ley 4/2023, de 25 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que tiene como objetivo «desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad, así como para sus familias (art. 1)». Esta ley obliga a fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado. Ha sido desarrollada a través del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.



## 4. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad

La **Comisión Negociadora de Igualdad** es el órgano competente para la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad, cuyo objetivo es la formalización y regularización de las pautas de trabajo, las competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan.

**LIÑAGAR** cuenta con representación legal de trabajadores/as en forma de comité de empresa, por lo que se constituyó la Comisión Negociadora de Igualdad teniendo en cuenta la composición y la representatividad en la negociación de dicho comité, compuesto en la actualidad por miembros del sindicato CCOO y un miembro del sindicato CIG.

En fecha 18/11/2024 se reconstituyó la Comisión Negociadora de Igualdad, que había sido constituida originalmente en fecha 05/02/2024 para ajustarse al artículo 5 del Real Decreto 901/2020 (representatividad de la parte social).

La Comisión Negociadora de Igualdad de **LIÑAGAR** se constituyó con la composición indicada a continuación.

Por parte de la **representación de la empresa:**

Nombre	Cargo
Simón Liñares Grela	Responsable de administración

Por parte de la **representación de las personas trabajadoras:**

Nombre	Cargo
Lucía Bravo García	Comité de empresa (CCOO)
Manuel Varela Vázquez	Comité de empresa (CIG)

## 5. Ámbitos de aplicación del Plan de Igualdad

### 5.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad incluye a la **totalidad de las personas trabajadoras** y, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

### 5.2. Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad se aplica a los centros de trabajo de **LIÑAGAR**, y en todos aquellos lugares en los que desarrolle su actividad.

A fecha de firma, el acuerdo de Plan de Igualdad tiene ámbito provincial (A Coruña) y, por tanto, será registrado ante la autoridad laboral provincial a través del *REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD (REGCON)*.

Igualmente, el Plan de Igualdad será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que **LIÑAGAR** pueda abrir y/o comprar o gestionar dentro de las fronteras españolas durante la vigencia del presente Plan.

### 5.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia total de **cuatro años**, desde el lunes 2 de diciembre del año 2024 hasta el viernes 1 de diciembre del año 2028.

## 6. Informe del diagnóstico de situación

Siguiendo el artículo 2.8 c) del RD 901/2020, se presenta un **informe del diagnóstico de situación de la empresa**, que recoge las principales conclusiones obtenidas tras la negociación y aprobación del Diagnóstico inicial de situación. De la misma forma, se muestran los resultados obtenidos tras la realización de la pertinente auditoría retributiva (en los términos del Real Decreto 902/2020).

### 6.1. Situación: Infrarrepresentación femenina

- El análisis del diagnóstico recoge a 174 personas trabajadoras de **LIÑAGAR**.
- A fecha de la toma de datos, todas las personas en cargos de nivel estratégico y de nivel táctico (mandos intermedios) eran hombres.
- El departamento más representativo de la empresa (que reúne a mayor nº total de personal) es el de obra, que se encuentra completamente masculinizado.
- Los puestos de trabajo que ocupan a más personas están completamente masculinizados (algo lógico en tanto que son puestos del área de obra).

### 6.2. Datos sociodemográficos

- El perfil de persona trabajadora de **LIÑAGAR** es un hombre de 46 años que lleva aproximadamente 5 años trabajando en la organización.
- La empresa no cuenta con todos los datos al respecto del nivel formativo de su personal.
- La entidad cuenta con representación legal de las personas trabajadoras en forma de comité de empresa, formado por 2 mujeres y 7 hombres. Están representados en el comité los sindicatos CCOO (89%) y CIG (11%).

### 6.3. Selección y acceso a la entidad

- Durante el último año, se incorporaron a **LIÑAGAR** un total de 36 personas trabajadoras (33 hombres, 3 mujeres).
- Durante el último año se produjeron en **LIÑAGAR** un total de 70 ceses en la empresa, con 62 hombres (89%) y 8 mujeres (11%).
- En cuanto a sus procesos de selección:
  - o La fuente de reclutamiento es externa, esto es, no se suelen difundir de forma interna las vacantes de la organización.
  - o Se utilizan diferentes medios para la publicidad de las ofertas, como LinkedIn, Infojobs o el propio “boca a boca”.

- Desde la empresa se detecta una importante diferencia a la hora de recibir candidaturas en los puestos de administración (con mayoría femenina) y en obra (prácticamente todas las candidaturas masculinas).
- Las personas encargadas en la empresa de los procesos de selección cuentan con formación en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

#### **6.4. Promociones y clasificación profesional**

- En caso de que existan vacantes, el comité de dirección, evalúa las aptitudes de la plantilla y si existe alguna persona trabajadora que encaje dentro de la compañía se promociona directamente, asegurando la retención del talento.
- Se imparte formación ligada directamente a la promoción interna, en tanto que ciertos puestos de trabajo requieren una formación extra.
- Pese a que las promociones son más habituales en índices cuantitativos en el área de obra, la empresa cuenta con múltiples puestos y áreas donde es posible la promoción.
- En el período de la toma de datos se realizaron dos promociones en la empresa, ambas afectaron a dos hombres del departamento de obra.

#### **6.5. Formaciones**

- La empresa desarrolla un plan formativo anual, que se actualiza en base a nuevos requisitos, obligaciones, exigencias de cliente, etc.
- Las formaciones más comunes entre el personal de la empresa son las siguientes:
  - Cursos de prevención de riesgos.
  - Cursos de idiomas.
  - Cursos de primeros auxilios.
  - Cursos para el manejo de maquinarias.
- Desde la empresa se procura que las formaciones tengan lugar en el horario habitual de las personas trabajadoras que asisten a las acciones formativas.
- Durante el período analizado participaron en acciones formativas un total de 14 mujeres y 112 hombres.

#### **6.6. Condiciones laborales**

- El 99% del personal cuenta con un contrato de carácter indefinido.
- El 97% del personal realiza jornada completa. Cabe destacar que hasta un 12% de las mujeres de la empresa realizan jornada parcial o han solicitado una reducción de jornada.

- El personal de **LIÑAGAR** trabaja un total de 40 horas semanales, con un máximo de 1.736 horas anuales establecido en el art. 41 del convenio colectivo de aplicación (Convenio colectivo do sector da construción e obras públicas da provincia da Coruña)
- La movilidad funcional se decide, principalmente, por necesidades de personal ante incidencias, vacantes o aumento de la carga de trabajo.
- En cuanto a la movilidad geográfica, esta afecta especialmente al personal en base a las obras activas, la dispersión geográfica de estas y las necesidades de las obras en materia de personal.

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

- **LIÑAGAR** respeta el derecho de sus trabajadores/as a la desconexión digital y a la intimidad fuera del horario laboral, más cabe destacar que la empresa no cuenta con un protocolo o procedimiento específico al respecto.
- Se tienen en cuenta las necesidades de personal, siendo la premisa principal que un/a trabajador/a pueda compatibilizar su trabajo con su entorno familiar y personal, fomentando que la plantilla esté motivada y comprometida con la empresa. Actualmente se cuenta con las siguientes medidas:
  - o Jornada intensiva
  - o Flexibilidad horaria
- En **LIÑAGAR**, las comunicaciones relativas a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se suelen realizar a través de correo electrónico
- Las medidas más demandadas por el personal son el teletrabajo, la flexibilidad horaria y la jornada intensiva.

### **6.8. Prevención contra el acoso sexual y por razón de género**

- Se ha acordado en la negociación un protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo durante la negociación del presente Plan de Igualdad, de acuerdo con toda la normativa y legislación aplicable (RD 901/2020, OIT 190, RD 1026/2024, etc.) y en consonancia con el canal de denuncias de la entidad.

## 7. Resultados de la Auditoría retributiva

La **auditoría retributiva** es una herramienta fundamental en la fase de diagnóstico para la elaboración de un Plan de Igualdad. Este proceso, que requiere un análisis exhaustivo, permite evaluar y comparar la estructura salarial de la empresa, identificando posibles desigualdades de género en la remuneración de las personas que en esta trabajan. Los resultados de la auditoría retributiva son la piedra angular para la toma de decisiones informadas y la implementación de medidas concretas en el área de retribuciones y política retributiva, destinadas a promover la equidad salarial y de género en la organización, garantizando de esta forma el derecho a la igualdad salarial.

La auditoría retributiva se ha llevado a cabo siguiendo un riguroso proceso metodológico que se apoya en las herramientas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad.

En primer lugar, se realizó una valoración de los puestos de trabajo de la organización, que permite establecer puestos de trabajo de igual valor (RD 902/2020 art. 4 y art. 8). Además, **se emplea el registro retributivo como herramienta esencial** para recopilar y analizar la información relacionada con las retribuciones de las personas trabajadoras, desglosando los datos en función de la clasificación profesional de la empresa, pero también en base a las escalas compuestas de los puestos de trabajo de igual valor.

A continuación, **se detallan las principales conclusiones obtenidas en la auditoría retributiva**, que fue finalizada en noviembre del año 2024 por el personal técnico de la consultora *QUALITY CONSULTORES* teniendo acceso a los datos retributivos del año natural 2023 de la organización.

En primer lugar, se realizó la Valoración de los Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta la composición (masculinizada, feminizada o equilibrada) de los diferentes puestos de trabajo de **LIÑAGAR**:

<b>Título del Puesto</b>	<b>Categorización</b>
<b>Titulado/a superior</b>	Masculinizada
<b>Titulado/a medio</b>	Equilibrada
<b>Jefe/a administrativo/a de 2ª</b>	Feminizada
<b>Delineante superior</b>	Masculinizada
<b>Oficial administrativo/a de 1ª</b>	Equilibrada
<b>Delineante de 1ª</b>	Feminizada
<b>Jefe/a - encargado/a de taller</b>	Masculinizada
<b>Encargado/a de obra</b>	Masculinizada
<b>Delineante de 2ª</b>	Masculinizada
<b>Técnico/a de organización de 2ª</b>	Feminizada
<b>Capataz</b>	Masculinizada
<b>Oficial administrativo/a 2ª</b>	Equilibrada
<b>Oficial 1ª de oficio</b>	Masculinizada
<b>Aux. admvo/a</b>	Feminizada
<b>Aux. organización</b>	Equilibrada
<b>Oficial 2ª de oficio</b>	Masculinizada
<b>Almacenero/a</b>	Masculinizada
<b>Especialista de 2ª</b>	Equilibrada
<b>Peón especial</b>	Masculinizada
<b>Peón ordinario</b>	Masculinizada

En función del número de mujeres y hombres que ocupan cada puesto, la herramienta de forma automática los categoriza como «feminizada» (si hay más de un 60% de ocupantes mujeres), «masculinizada» (si hay más de un 60% de ocupantes hombres) o «equilibrada» (en caso de que no prevalezca ninguno de los dos sexos).

Tal y como se aprecia en la tabla, muchos de los puestos de la empresa tienen una composición masculinizada. Particularmente, es notable como muchos de los puestos de oficina están feminizados (jefe/a admvo/a 2ª, técnico/a organización, auxiliar admvo/a, etc.)

En la siguiente página se recopilan las escalas obtenidas con el uso de la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo tras un profundo análisis realizado en conjunción por el personal de **LIÑAGAR** y de **QUALITY CONSULTORES**.

Escala o agrupación	Puesto (clasificación profesional)
<b>Agrupación 7</b>	Titulado/a superior
	Titulado/a medio
<b>Agrupación 6</b>	Delineante superior
	Jefe/a - encargado/a de taller
<b>Agrupación 5</b>	Jefe/a administrativo/a de 2ª
	Delineante de 1ª
	Delineante de 2ª
	Encargado/a de obra
	Técnico/a de organización de 2ª
	Capataz
<b>Agrupación 4</b>	Oficial administrativo/a de 1ª
	Oficial administrativo/a 2ª
	Aux. admvo/a
	Aux. organización
	Oficial 1ª de oficio
	Oficial 2ª de oficio
<b>Agrupación 2</b>	Peón especial
	Almacenero/a
	Especialista de 2ª
<b>Agrupación 1</b>	Peón ordinario

Una vez obtenidas las escalas o agrupaciones de puestos de igual valor, se realizó un estudio del registro retributivo de la empresa, con las principales conclusiones:

El **Registro Retributivo** de la empresa se ha elaborado conforme a los requisitos establecidos en los artículos 5 y 6 del RD 902/2020, de 13 de octubre. Se han tenido en cuenta las retribuciones totales (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales) percibidas por cada persona trabajadora durante el año natural 2023.

Se ha utilizado la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Esta Herramienta incorpora un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se obtienen los siguientes datos:

- El salario bruto anual promedio de la plantilla es de 26.258€ en el caso de los hombres y de 22.357€ en el caso de las mujeres, lo que supone una diferencia porcentual del 15%.



- El salario bruto anual mediano de la plantilla es de 27.045€ en el caso de los hombres y de 22.550€ en el caso de las mujeres, que arroja una diferencia del 17%.
- Tras realizar el análisis mediante clasificación profesional y mediante agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, tanto en promedio como en mediana, se detectaron ciertos grupos de análisis donde se aprecian brechas retributivas:
  - o Grupo 3 (-77%) “Titulado/a medio”: La equiparación de los datos reduce la brecha por debajo del umbral del 25%.
  - o Grupo 7 (63%) “Oficial administrativo/a 1ª”: El grupo reúne a dos personas trabajadoras que ejercen funciones diferenciadas, en tanto que el hombre es adjunto a dirección y es apoderado de la empresa.
  - o Grupo 8 (-128%) “Delineante 1ª”: La equiparación de los datos refleja una brecha del 10% y, por tanto, la brecha original queda justificada.
  - o Grupo 13 (61%) “Delineante 2ª”: La brecha detectada responde al escaso tiempo en el cual prestó la mujer del grupo sus servicios en la empresa, en contraposición al resto de personal de la muestra con una antigüedad superior a los 5 años en todos los casos.
  - o Grupo 15 (36%) “Capataz”: La brecha detectada del 36% responde a las diferentes funciones realizadas por el personal de la categoría.
  - o Grupo 16 (61%) “Oficial administrativo/a 2ª”: En el grupo 16 la información retributiva está desvirtuada porque se produjo una suspensión de contrato por maternidad.
  - o Grupo 23 (29%) “Especialista de 2ª”: La diferencia retributiva viene derivada de la retribución extrasalarial por compensación de gastos.

Tras un profundo análisis de la estructura retributiva de la empresa, se han explicado y justificado todas las brechas detectadas en el análisis retributivo.

Se desarrolla un **Plan de acción** específico en función de los resultados de la auditoría retributiva, que se recoge en el área de Retribuciones y Política Retributiva, dentro del eje de “Áreas de acción y medidas”.

Los **resultados de la auditoría retributiva tendrán la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, esto es, un total de 4 años**. Deberá realizarse una nueva auditoría retributiva para la negociación e implantación del siguiente Plan de Igualdad.

## 8. Metodología del Plan de Igualdad

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se pasa a la fase de elaboración del marco de acción materializado en el propio Plan de Igualdad. En la elaboración del diagnóstico se han analizado las áreas dispuestas por la legislación vigente, fijando para cada una de ellas los datos más relevantes, las conclusiones adecuadas y las recomendaciones.

El análisis de estas áreas ha posibilitado un amplio conocimiento del principio de igualdad en la empresa.

Tras la deliberación de los miembros de la Comisión de Igualdad, se ha consensuado ejecutar una batería de acciones cuyo efecto esperado es garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres de la organización y la corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Las acciones que se van a llevar a cabo deben de especificar:

- Las áreas de actuación.
- La descripción pormenorizada de las acciones.
- Los objetivos deseados.
- Público objetivo.
- Personal responsable.
- Plazos estimados.
- Periodicidad
  - Indicadores de seguimiento y evaluación.
  - Asignación de recursos.

En conformidad con lo acordado por la Comisión de Igualdad, el presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años desde la fecha de aprobación. Cada área de intervención se dirigirá al cumplimiento de unos objetivos generales y específicos, y tendrá asignada una o varias acciones. A los dos años desde la entrada en vigor se hará una evaluación de procesos para conocer el desarrollo de las acciones y mejorar el propio plan. A los cuatro, se llevará a cabo una evaluación final de resultados.

### **8.1. Principios del Plan**

- Compromiso y liderazgo de la actual dirección de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Compromiso y participación activa y permanente de la Representación Legal de las personas trabajadoras tanto en la elaboración del diagnóstico como en las fases de diseño, implantación, seguimiento y evaluación.
- Comunicación interna permanente.
- Transparencia y compromiso de mejora continua.
- Coherencia, sintonía y respeto a la legislación actual en materia de igualdad.

### **8.2. Objetivos generales del Plan de Igualdad**

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y alcanzar la igualdad real y efectiva.
- Crear una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión organizativa de la empresa.
- Romper con los roles y estereotipos de género mediante la sensibilización y concienciación.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que constituyen la plantilla de la empresa.
- Fomentar la corresponsabilidad del personal masculino.
- Mejorar el bienestar del personal
- Avanzar en la prevención y gestión de las situaciones de acoso sexual y por razón de género.

### **8.3. Objetivos específicos del Plan de Igualdad**

- Los objetivos específicos se definen en cada área de actuación y/o acción del Plan de Igualdad.

## 9. Áreas de acción y medidas

### 9.1. Comunicación y difusión de la igualdad

#### Objetivos generales:

- Comunicar y difundir adecuadamente el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Garantizar el conocimiento del Plan de Igualdad y sus medidas por parte de la plantilla.

#### MEDIDA Nº1 – Publicación del Plan de Igualdad

##### ➤ Descripción

- El Plan de Igualdad de **LIÑAGAR** será accesible a todo el personal desde el momento de su aprobación a través de la página web.
- Se facilitará el documento del Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones.

##### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

Toda la plantilla y potenciales incorporaciones.

##### ➤ Responsable(s)

Dirección. Departamento de Recursos Humanos.

##### ➤ Recursos

- Medios humanos: Tiempo para la difusión. Personal encargado de la difusión.
- Medios materiales: Costes de difusión interna. Canales internos de comunicación.

##### ➤ Indicadores

- Disponibilidad permanente del Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación habituales de la empresa.

##### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo de tres meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una medida permanente en la empresa una vez se haya implantado.

##### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Comunicación y difusión	Medida nº1	Prioridad Alta	3 meses	Implantación inmediata

## MEDIDA N°2 – Manual de lenguaje inclusivo

### ➤ Descripción

- **LIÑAGAR** aprobará un manual de lenguaje inclusivo con el fin de utilizarlo de forma interna en todos sus procesos de comunicación.

### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

Toda la plantilla y potenciales incorporaciones.

### ➤ Responsable(s)

Departamento de Recursos Humanos.

### ➤ Recursos

- Medios humanos: Personal encargado de la medida. Tiempo para la elaboración y para la difusión.
- Medios materiales: Costes de elaboración. Costes de difusión interna. Canales internos de comunicación.

### ➤ Indicadores

- Documento “manual de lenguaje inclusivo”.
- Aprobación del manual de lenguaje inclusivo.

### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo de un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una medida permanente en la empresa una vez se haya implantado.

### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Comunicación y difusión	Medida nº2	Prioridad media	1 año	Implantación a corto plazo

## MEDIDA N°3 – Designación y formación de una comisión permanente de igualdad

### ➤ Descripción

- Se creará en la empresa la figura de la “Comisión permanente de igualdad”, en el cual se designarán a una o varias personas trabajadoras. Esta comisión se encargará de implementar políticas que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, asegurando que las prácticas de la empresa estén en consonancia con sus valores.
- Las personas designadas en dicha comisión tendrán acceso a formación específica para desempeñar adecuadamente su rol y cumplir con los objetivos de la comisión.

### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

Dirigido a todo el personal de la organización.

### ➤ Responsable(s)

Dirección. Departamento de Recursos Humanos y Laboral.

### ➤ Recursos

- Medios humanos: Personal asignado, tiempo de formación.
- Medios materiales: Dotación económica específica (formación, colaboración con consultoras, etc.), material físico y/o virtual, etc.

### ➤ Indicadores

- Designación de la “Comisión permanente de igualdad” de **LIÑAGAR**.

### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo de tres años desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una medida permanente en la empresa una vez se haya implantado.

### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Formación	Medida nº3	Prioridad Media	3 años	Implantación a largo plazo

## 9.2. Selección y acceso al empleo

### Objetivos generales:

- Evitar las posibles discriminaciones por razón de sexo en los procesos de selección.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la selección.
- Alcanzar una composición de la plantilla más equilibrada.

### MEDIDA Nº4 – Revisión del lenguaje y contenidos de las descripciones de puestos y vacantes de selección desde una perspectiva de género

#### ➤ Descripción

Revisión de todas las vacantes y descripciones de puestos existentes, con la intención de:

- Utilizar lenguaje inclusivo, incluyendo los títulos de los puestos de trabajo y de las ofertas.
- No inclusión de requisitos que puedan perpetuar discriminaciones directas o indirectas en función del sexo de la persona candidata.

#### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

Todo el personal de la organización. Candidatas y candidatos en los procesos de selección de la organización.

#### ➤ Responsable(s)

Departamento de Recursos Humanos. Personal encargado de la selección.

#### ➤ Recursos

- Medios humanos: Personal administración/RRHH. Tiempo empleado en la revisión y modificación si es aplicable.
- Medios materiales: Tiempo y coste del tiempo empleado.

#### ➤ Indicadores

- Ejemplos de ofertas de empleo publicadas por la entidad.

#### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una medida permanente en la empresa una vez se haya implantado.

#### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Acceso y selección	Medida nº4	Prioridad Alta	1 año y medio	Implantación a medio plazo

### 9.3. Formación

#### Objetivos generales:

- Garantizar la formación en igualdad del personal de la empresa.

#### MEDIDA N°5 – Formación en igualdad de oportunidades

##### ➤ Descripción

- El personal de **LIÑAGAR** recibirá formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres e igualdad en el ámbito laboral.
- En la formación se abordarán las normativas en materia de igualdad, los principales conceptos relacionados con la igualdad de género y se sensibiliza al respecto del acoso.

##### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

Dirigido a todo el personal de la organización.

##### ➤ Responsable(s)

Gerencia. Departamento de Recursos Humanos. Entidad externa de formación.

##### ➤ Recursos

- Medios humanos: Personal encargado de la organización y el seguimiento de las acciones formativas.
- Medios materiales: Presupuesto asignado para la realización de formaciones por entidades externas (bonificable). Coste de realizar las formaciones si se dan en horario laboral (coste/hora de cada trabajador/a). Espacio físico para la impartición de la formación o aportación de los medios tecnológicos para su realización.

##### ➤ Indicadores

- Número total de personas, desagregadas por sexo, que han recibido la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Diplomas acreditativos de la realización de la formación.

##### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo anual desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una acción continua (anual) en la empresa.

##### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Formación	Medida n°5	Prioridad Alta	Anual	Implantación continua, de forma anual



## 9.4. Promoción y mejora continua

### Objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción.
- Combatir posibles brechas salariales al mitigar la infrarrepresentación de los sexos menos representados en cada área / puesto / nivel jerárquico.

### MEDIDA Nº 6 – Favorecer la promoción del personal de sexo infrarrepresentado

#### ➤ Descripción

- Se establecerá como principio general en los procesos selectivos de carácter interno que, en condiciones equivalentes de idoneidad de candidaturas, acceda al puesto a cubrir la persona del sexo menos representado en el área o departamento de la empresa.

#### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

- Todo el personal de la empresa, particularmente el personal susceptible de participar en procesos internos de promoción.

#### ➤ Responsable(s)

- Dirección corporativa. Departamento de RRHH y Laboral. Responsables de área.

#### ➤ Recursos

- Medios humanos: Personal asignado a la ejecución y al seguimiento de la medida.
- Medios materiales: Sin asignación específica.

#### ➤ Indicadores

- Desglose estadístico de los procesos de promoción, desagregados por sexo, puesto de origen y puesto de destino, con especificación de si ha habido aumento de la responsabilidad (acceso a mando intermedio o a dirección).

#### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una medida permanente en la empresa una vez se haya implantado

#### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Promoción y mejora continua	Medida nº6	Prioridad Media	1 año y medio	Implantación a medio plazo

## MEDIDA Nº 7 – Canal de comunicación / Buzón de sugerencias

### ➤ Descripción

- Con el fin de promover la comunicación interna y conocer las necesidades y/o sugerencias del personal, se habilitará un canal de comunicación para cualquier comunicación propositiva en materia de igualdad (Plan, medidas, derechos de conciliación, etc.).
- Se presentarán las comunicaciones relevantes recibidas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Para no duplicar canales o vías de comunicación, se utilizará el formulario de contacto de la página web de la empresa para el envío de las comunicaciones previstas por esta medida, a través del siguiente enlace: <https://linagar.com/contacto/>

### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

Dirigido a todo el personal de la organización.

### ➤ Responsable(s)

Departamento de Recursos Humanos. Comisión de Seguimiento. Comisión permanente de igualdad.

### ➤ Recursos

- Medios humanos: Tiempo empleado para la implementación del canal o canales de comunicación, para la difusión de los mismos y el análisis de las comunicaciones.
- Medios materiales: Costes de la implementación y posibles costes de mantenimiento y difusión.

### ➤ Indicadores

- Sugerencias recibidas en materia de igualdad a través del canal.

### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo de dos años desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una medida permanente en la empresa una vez se haya implantado.

### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Promoción y mejora continua	Medida nº 7	Prioridad Baja	2 años	Implantación a medio plazo

## 9.5. Retribuciones, Política Retributiva y Clasificación Profesional

### Objetivos generales:

- Garantizar la igualdad retributiva.
- Analizar y combatir, en la medida de lo posible, brechas salariales que se detecten en el análisis retributivo.
- Aumentar la transparencia retributiva de la organización.

### MEDIDA Nº 8 – Revisión de la clasificación profesional de la empresa

#### ➤ Descripción

- Se realizará en **LIÑAGAR** una revisión exhaustiva de la clasificación profesional del personal con perspectiva de género, poniendo especial atención a los puestos de trabajo que se consideran de igual valor.

#### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

Dirigido a todo el personal de la organización.

#### ➤ Responsable(s)

Dirección. Departamento de Recursos Humanos y Laboral.

#### ➤ Recursos

- Medios humanos: Tiempo empleado en la ejecución de la medida. Personal asignado para la ejecución de la medida (dpto. de RRHH).
- Medios materiales: Costes de implementación. Costes de toma de datos, elaboración y adaptación de la documentación interna de la empresa.

#### ➤ Indicadores

- Cambios de categoría realizados a raíz de la auditoría.

#### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo de 4 años desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una medida permanente en la empresa una vez se haya implantado.

#### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Retribuciones y política retributiva	Medida nº 8	Prioridad alta	4 años	Implantación a largo plazo

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

### Objetivos generales:

- Fomentar y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con un especial enfoque en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Mejorar el bienestar del personal y potenciar la fidelización del talento.

### MEDIDA Nº9 – Protocolo de desconexión digital

#### ➤ Descripción

- La empresa implantará un protocolo en materia de desconexión digital, en consonancia con el artículo 88 LOPDGDD. En este documento se recogen la política interna y las medidas tomadas por la empresa para garantizar el derecho a la desconexión digital.

#### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

Dirigido a todo el personal de la organización.

#### ➤ Responsable(s)

Gerencia. Departamento de Recursos Humanos.

#### ➤ Recursos

- Medios humanos: Tiempo empleado en la elaboración del protocolo de desconexión digital. Personal asignado para la elaboración y aplicación del protocolo.
- Medios materiales: Coste económico del desarrollo e implantación. Posibles costes de difusión.

#### ➤ Indicadores

- Aprobación del protocolo de desconexión digital.
- Pruebas acreditativas de su correcta difusión a la plantilla.

#### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo de dos años desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una medida permanente en la empresa una vez se haya implantado.

#### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Medida nº 9	Prioridad Media	2 años	Implantación a largo plazo

## MEDIDA Nº10 – Horario flexible en oficina

### ➤ Descripción

- La empresa favorecerá la flexibilidad horaria de su personal de oficina a través del establecimiento del horario flexible en los siguientes términos:
  - o La entrada del personal de oficina se realizará entre las 08:00 y las 09:00 de la mañana.
  - o El período de descanso (comida) podrá ser de 1 o de 2 horas por decisión de cada persona trabajadora en base a sus necesidades.
  - o La salida se realizará entre las 17:00 y las 19:00, en consonancia con la hora de entrada y el tiempo de descanso, asegurando el cumplimiento de la jornada diaria, semanal y anual.
- La medida “horario flexible en oficina” podrá variar o ajustarse en función de su proceso de implantación, la operativa a nivel legal y funcional y/o en base a decisión empresarial, sin que ello suponga un incumplimiento de la misma.

### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

Dirigido a todo el personal de la organización.

### ➤ Responsable(s)

Gerencia. Departamento de Recursos Humanos y Laboral.

### ➤ Recursos

- Medios humanos: Personal encargado de la ejecución y del seguimiento de la medida.
- Medios materiales: Coste económico del desarrollo e implantación. Software de gestión del registro y control horario.

### ➤ Indicadores

- Registro de jornada de las personas trabajadoras de oficina.

### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo de un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una medida permanente en la empresa una vez se haya implantado.

### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Medida nº 11	Prioridad Alta	1 año	Implantación a largo plazo

## 9.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

### Objetivos generales:

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

### MEDIDA Nº12 – Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

#### ➤ Descripción

- La empresa implantará el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo negociado con el presente Plan de Igualdad y difundirá su contenido a todo el personal. El protocolo define los diferentes tipos de acoso, establece un posible régimen disciplinario y estandariza la actuación en casos de denuncia.

#### ➤ Destinatarios/as – público objetivo

Dirigido a todo el personal de la organización.

#### ➤ Responsable(s)

Gerencia. Departamento de Recursos Humanos y Administración.

#### ➤ Recursos

- Medios humanos: Tiempo empleado en la difusión del protocolo. Personal asignado para el seguimiento de la medida. Personal de la sociedad que participa como comisión asesora ante denuncias por acoso.
- Medios materiales: Instalaciones y material para las posibles investigaciones de casos de acoso. Posibles costes de difusión del protocolo.

#### ➤ Indicadores

- Publicación permanente en los medios de comunicación habituales de la empresa.

#### ➤ Plazo de implantación y periodicidad

- Plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Se entiende como una medida permanente en la empresa una vez se haya implantado.

#### ➤ Ficha resumen de la medida:

Área	Medida	Prioridad	Plazo	Tipo de implantación
Retribuciones y política retributiva	Medida nº 12	Prioridad Alta	6 meses	Implantación a corto plazo

## 10. Sistema de seguimiento y revisión

La **Comisión de Seguimiento** es el órgano competente para el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad. El seguimiento y las correspondientes evaluaciones deberán realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está formada inicialmente por las mismas personas que conformaron la Comisión Negociadora y será actualizada en todo caso en caso de elecciones o ante bajas del personal que la conforma.

Por parte de la **representación de la empresa**:

Nombre	Cargo
Simón Liñares Grela	Responsable de administración

Por parte de la **representación de las personas trabajadoras**:

Nombre	Cargo
Lucía Bravo García	Comité de empresa (CCOO)
Manuel Varela Vázquez	Comité de empresa (CIG)

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

## 10.1. Funciones de la Comisión de Seguimiento.

La **Comisión de Seguimiento** tendrá las siguientes competencias:

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del Plan hacen la dirección, los mandos intermedios y la plantilla de la empresa.
- Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan (mínimo con una evaluación intermedia y otra final).
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación en los términos de lo establecido en la sección “Sistema de evaluación” del presente Plan de Igualdad.
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y valoración del proceso.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a fichas de seguimiento.

El seguimiento se realizará de forma interna por el personal de la empresa. El personal podrá contar con apoyo de entidades externas como empresas de consultoría expertas en el ámbito, en los mismos términos que la negociación e implantación del Plan de Igualdad.

Los/as integrantes de la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidos/as por otras personas en los siguientes casos:

- Renuncia / Baja voluntaria.
- Fin de la relación laboral con la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o #cualquier otra situación prevista con una duración superior a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión. Se pondrá en conocimiento de la situación a la Comisión y serán las personas que la integran las que indiquen quien va a ser los/as sustitutos/as, ya sea por la parte empresarial o por la parte social.



## 10.2. Modelo de ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO	
Fecha realización seguimiento:	
Persona responsable de la realización del seguimiento:	
Área de actuación:	
Nº de Acción:	
Denominación acción:	
Descripción de la medida:	
Objetivos:	
Indicador/es de seguimiento de la medida:	
Recursos previstos:	
Recursos empleados:	
SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA	
Situación de la medida:	Acciones realizadas: Acciones en ejecución: <sup>1</sup> Acciones no realizadas:
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente:	Falta de recursos humanos: Falta de recursos materiales: Falta de tiempo: Falta de participación: Descoordinación con otros departamentos: Desconocimiento del desarrollo: Otros motivos (especificar):
Logro de los indicadores:	Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)
Registro de dificultades:	
Soluciones emprendidas en su caso:	
Necesidades surgidas:	
Observaciones/Aspectos a destacar:	
Propuestas de mejora:	

<sup>1</sup> Especificar si se sigue la planificación reflejada en el Cronograma previsto del Plan de Igualdad, o bien se ha prorrogado o modificado reflejando la nueva fecha planificada.

**Una vez al año se convocará a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad** y se expondrán las fichas de seguimiento cumplimentadas por el personal responsable para analizar de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. En esta reunión se podrá añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo como mínimo una vez al año y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

## 11. Sistema de evaluación

**La Comisión de Seguimiento es la responsable de la evaluación de los Planes de Igualdad** con capacidad para emplear tantos recursos materiales como humanos sean suficientes y necesarios para alcanzar los objetivos contemplados en el presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento (con posible apoyo de una consultora externa u otro tipo de entidad que colabore en el seguimiento del Plan) elaborará los informes correspondientes a las **evaluaciones intermedias y final** (y cualesquiera otras que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto. Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido.

- Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del Plan de Igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

La evaluación, cierra el proceso de elaboración e implantación de un Plan de Igualdad en la entidad. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo. Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al Plan de Igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo Plan de Igualdad. Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...

Los Planes de Igualdad deben ser dinámicos y adaptativos a las circunstancias contingentes que son inherentes a las entidades, asimilados como procesos endógenos que deben de ser evaluados y mejorados constantemente. La implementación del proceso de mejora continua, también conocido como *Plan – Do – Check - Act* (Planificar, hacer, controlar y actuar) nos ayuda a conocer el grado de cumplimiento con los objetivos del plan, analizar el desarrollo de su proceso, reflexionar sobre la continuidad de las acciones e identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la entidad.

## 12. Procedimiento de modificación

Para modificar el Plan de Igualdad se seguirá el siguiente procedimiento:

- Cualquier miembro de la Comisión de Seguimiento podrá solicitar una reunión extraordinaria con un aviso previo mínimo de 20 días laborales antes de la fecha.
- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados cada una de las partes.
- La modificación del Plan requerirá, en cualquier caso, el voto favorable, de la mayoría absoluta de cada una de las partes de conformidad al peso de voto correspondiente.
- La documentación generada tras las modificaciones será comunicada a la autoridad laboral.

## 13. Solución extrajudicial de conflictos

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Se acuerda que, en caso de discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, las partes se adhieren al Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de soluciones de conflictos de trabajo (AGA).

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

## 14. Calendario de actuaciones

ACCIONES PREVISTAS	PERIODO															
	Año 1 (Diciembre de 2024- diciembre de 2025)				Año 2 (Diciembre de 2025- diciembre de 2026)				Año 3 (Diciembre de 2026- diciembre de 2027)				Año 4 (Diciembre de 2027- diciembre de 2028)			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Medida nº1	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Medida nº2	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Medida nº3	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Medida nº4	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Medida nº5	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Medida nº6	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Medida nº7	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Medida nº8	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Medida nº9	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Medida nº10	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Medida nº11	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
REUNIÓN DE SEGUIMIENTO				■				■				■				■
REUNIÓN DE EVALUACIÓN								■								■

Las acciones previstas están distribuidas por trimestres: I (diciembre, enero, febrero); II (marzo, abril, mayo); III (junio, julio, agosto); y IV (septiembre, octubre, noviembre).

■: Acción permanente  
■: Tiempo estimado para la implantación