



# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Vigencia: 2019 a 2023

Subvencionado por:



**XUNTA DE GALICIA**  
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPREGO E INDUSTRIA  
Secretaría Xeral de Emprego

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:.....	2
1.2 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.....	4
1.3 MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN.....	5
1.4 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	7
1.5 NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	10
3. VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD.....	10
4. OBJETIVOS GENERALES.....	11
5. MEDIDAS CONCRETAS A ADOPTAR DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN.....	16
5.1 MEDIDA CONCRETA Nº 1: PROTOCOLO PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE ACOSO.....	16
5.2 MEDIDA CONCRETA Nº 2: PROTOCOLO DE SELECCIÓN.....	17
5.3 MEDIDA CONCRETA Nº 6: GUÍA DE CONCILIACIÓN.....	19
5.3 MEDIDA CONCRETA Nº 3: GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y COMUNICACIÓN.....	25
5.4 MEDIDA CONCRETA Nº 4: FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO.....	21
5.5 MEDIDA CONCRETA Nº 5: FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	22
5.7. MEDIDA CONCRETA Nº 7: NUEVAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO.....	24
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	29
7. PUBLICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.....	31
8. RESPONSABILIDAD I PLAN DE IGUALDAD.....	32
9. ADHESIÓN Y FIRMA.....	36

## 1. INTRODUCCIÓN.

### 1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

Denominación social:	CENTRO LINGORETA SL
Forma jurídica:	SOCIEDAD LIMITADA
CIF	B27799030
Dirección Razón Social:	C/ Rúa de Pizarro, 51, Vigo (Pontevedra)
Centro de trabajo:	Progreso, nº 96 – Bajo 36960 – Sanxenxo
Centro de trabajo:	Avda. de Otero Pedraio nº2 36380 – Gondomar
CNAE:	8690 – Otras Actividades Sanitarias
Convenio Colectivo:	Convenio Colectivo del sector de hospitalización e internamiento de la provincia de Pontevedra - (Código 36000755011982)
Teléfono:	986 16 46 46
Página Web:	www.logopediavigo.com

La Plantilla desagregada por sexo, en el mes de mayo 2019, de **CENTRO LINGORETA, S.L.**, (en adelante **LINGORETA**) estaba compuesta por 11 personas, como se representa en el siguiente cuadro:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	11	100	0	0	11

CENTRO LINGORETA, S.L. es una empresa dedicada a la actividad de logopedia, psicología, psiquiatría, pedagogía, atención temprana, terapia ocupacional, y otras actividades en los campos clínicos y educativos.

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

---

Sus **valores** son:

Innovación: Creen en la innovación como herramienta para mejorar los procesos de intervención clínica y educacional y así satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios/clientes.

Personas: Entienden que las personas son el motor principal para su desarrollo, y por ello cuidan el bienestar del personal y las relaciones con clientes y proveedores.

Sostenibilidad: Creen en la sostenibilidad económica, la responsabilidad social y una adecuada gestión ambiental.

Los principales **objetivos** se sustentan en:

- Crecimiento: Incrementar el valor y crecimiento de la empresa
- Competitividad: Ofrecer servicios competitivos y eficaces, trabajo interprofesional, la especialización del profesional y el compromiso con el cliente.
- Satisfacción del cliente: Mejorar la satisfacción de los clientes a través del cumplimiento de sus expectativas.
- Seguridad: Mejorar los sistemas de evaluación del sistema de gestión para obtener una mejor especialización y productividad en el desarrollo de la empresa.

Sus **compromisos** son:

Demostrar su capacidad/ profesionalidad en los diferentes ámbitos que se trabajan con los usuarios/pacientes.

Identificar, evaluar y controlar cualquier desviación negativa en los procesos de evaluación de los expedientes clínicos tratados.

Realizar una aplicación eficaz de los sistemas de gestión de la calidad

LINGORETA está comprometida con sus clientes/usuarios, y se compromete a cumplir con los requisitos de aplicación y los específicos acordados con los mismos. Todas las personas del



grupo están comprometidas con el desarrollo constante de la empresa y la consecución de los retos que se materializan en nuestros objetivos de empresa y planes de actuación.

### 1.2 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

Con fecha 11 de marzo de 2019, la dirección de CENTRO LINGORETA, S.L. , DECLARA 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 conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra 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 esta 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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola 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 la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Llegados a este punto, se han puesto en marcha los mecanismos oportunos para el establecimiento del presente Plan de Igualdad en el que se ha tenido en consideración:

### 1.3 MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN.

La Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas del 10 de Diciembre de 1948 puede considerarse el primer pronunciamiento institucional a nivel mundial de la igualdad de razas, edades, sexos, religiones, culturas y costumbres mediante la condena expresa de toda discriminación: "Todos los hombres son iguales ante la ley y sin discriminación alguna tienen derecho a ser protegidos por la Ley". Por ello la Declaración de Derechos Humanos de la ONU sentó un principio jurídico universal que sirvió de manera destacada para asentar la igualdad entre mujeres y hombres en los textos internacionales a partir de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de Diciembre de 1979 que fue ratificada por España en 1983.

Las repercusiones a nivel europeo de los principios universales de igualdad y de eliminación de desigualdades reales entre sexos, han sido recogidas como principio fundamental y como objetivo de integración en todas las políticas y acciones por la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam de 1 de Mayo de 1999. De hecho, al amparo del artículo 111 del Tratado de Roma se ha venido desarrollando un acervo jurídico comunitario sobre igualdad entre sexos recogido en la Directiva 76/207/CEE reformada por la Directiva 2002/73/CE en materia específica de igualdad entre mujeres y hombres en acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y en la Directiva 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, normas europeas que acaban de ser traspuestas a la normativa española en el 2007.

Los avances a nivel europeo se han venido concretando en las directrices del Quinto Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2005 que culminaba los trabajos de la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre el 2001 y el 2005.

En esa misma línea, el propósito y objetivos contenidos en el documento “Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023” del Consejo de Europa, se centran en los siguientes seis puntos:

1. Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo.
2. Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica.
3. Garantizar el acceso igualitario de la mujer a la justicia.
4. Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas.
5. Proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
6. Conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

- En el artículo 9.2 dice: “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”.
- Por su parte el artículo 10.2 dice que “Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España”



- También el artículo 14 explicita: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social”.

Como consecuencia de lo ello, se desarrolla y aprueba la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciéndose en su Título IV, capítulos I al IV, toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Esta Ley, que se autodefine como una “ley-código”, no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional, sino que en las Disposiciones Transitorias aparecen aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores; en la ley de la Seguridad Social; en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; en la Ley de Procedimiento Laboral; en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como las contrataciones laborales.

### 1.4 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

LINGORETA ha realizado un diagnóstico de género, que le ha permitido conocer la situación real sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres existentes en la organización, y en función de los datos obtenidos se ha elaborado el primer Plan de Igualdad.

El objetivo general del diagnóstico de género ha sido conocer la situación exacta en la que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la recogida de información que fue analizada con el fin de detectar oportunidades de

mejora, favoreciendo una intervención global a favor de la igualdad en la empresa y valorando las opiniones e implicación de toda la plantilla.

La realización del diagnóstico de género ha sido llevada a cabo, con la ayuda de la Consultora Lógica Auditores, por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, conformada de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Al mismo tiempo se ha solicitado la colaboración de toda la plantilla, incluida la alta dirección y el equipo directivo.

Para la elaboración del diagnóstico, se hizo entrega a toda la plantilla de una encuesta cualitativa anónima, acompañada de una carta explicativa, cuyos datos han sido evaluados y analizados.

### 1.5 NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 45.1 de la LOIEMH, establece que *“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las*



## **I Plan de Igualdad**

LINGORETA, S.L.

---

*sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

*5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.”,*

En LINGORETA, se ha constituido una Comisión de Igualdad, cuyas funciones han consistido en la elaboración y negociación del diagnóstico de género en primer lugar, y del Plan de Igualdad, en segundo lugar. La Comisión de Igualdad, ha asumido también las tareas de evaluación y seguimiento del Plan durante toda su vigencia.

El informe de Diagnóstico de Género, junto con los resultados de las encuestas a la plantilla ha sido aprobado por la Comisión de Igualdad.

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

### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa CENTRO LINGORETA, S.L., y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

### **3. VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD.**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro (4) años, a contar desde su firma (09/2019 A 09/2023).

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro distinto.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

#### 4. OBJETIVOS GENERALES.

Tal y como queda redactado en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se analizaron y diagnosticaron desde una perspectiva de género, entre otras, las siguientes áreas y que por consiguiente forman parte de su ámbito de aplicación:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje inclusivo y sistema de comunicación de la empresa.

En función de las necesidades detectadas a partir del diagnóstico realizado se ha establecido un objetivo general de carácter estratégico, que hace referencia a la totalidad del Plan, y una serie de objetivos específicos, que prestan más detalle a los aspectos de mejora que la empresa tiene que centrarse en corregir.

#### **Datos analizados.**

Se han analizado, entre otros, los siguientes datos de la plantilla:

- Tipo de contrato
- Edad.
- Categoría profesional.
- Nivel jerárquico.
- Puestos.

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

---

- Área /departamento
- Estudios.
- Antigüedad.
- Retribución anual.
- Tipo de jornada.
- Horario.
- Relación de bajas en los últimos tres años.
- Condiciones de trabajo.
- Relación de incorporaciones en los últimos tres años.
- Promociones durante el último año.
- Bajas temporales y permisos.
- Responsabilidades Familiares.
- Plan de formación.

Del mismo modo se ha comprobado la siguiente documentación:

- Selección: Ofertas de empleo.
- Formación: Informe de detección de necesidades, fichas de detección de necesidades por área y empleado, plan de formación, base de datos de acciones formativas y participantes.
- Comunicación: Plan de Acogida, ejemplos de diferentes comunicados internos dirigidos al personal, tableros de anuncios del personal.
- Evaluación de Riesgos Laborales.
- Convenio colectivo.
- Organigrama.

En el análisis de la documentación anterior se ha tenido en cuenta que los estereotipos de género son una construcción social que han dado lugar a posicionamientos sociales distintos de las mujeres y de los hombres. Como consecuencia:

- Se distinguen o individualizan papeles y responsabilidades sociales.
- Se produce una distribución de poder diferenciada, situando a las mujeres en la esfera de lo privado y a los hombres en la esfera de lo público.

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

---

Se ha aplicado un enfoque o perspectiva de género, que de acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

La Comisión de igualdad ha tenido en cuenta que realizar una evaluación del impacto de género contribuye a:

- Garantizar la igualdad de trato en la empresa.
- Detectar y reducir los posibles desequilibrios existentes.
- Facilitar el desarrollo de acciones positivas para corregir los desequilibrios entre mujeres y hombres.

Las conclusiones del diagnóstico de género, en términos de indicadores o aspectos de mejoras, nos han permitido establecer los objetivos y medidas de nuestro Plan de Igualdad, que aquí recogemos, en las distintas áreas analizadas.

Siendo por lo tanto el objetivo general de LINGORETA, tras el análisis realizado a través del diagnóstico de género, establecer una cultura empresarial basada en la igualdad como principio básico y transversal de la organización, mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de la empresa, mejorando, por un lado, la percepción de las personas trabajadoras con respecto al proyecto empresarial y, por otro, creando una imagen positiva y diferencial con respecto a la competencia.



## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

---

LINGORETA apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial dentro de la organización.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación, son los siguientes:

- Selección y contratación.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, facilitando la incorporación de las personas del sexo menos representado, así como la inserción laboral de colectivos desfavorecidos.

- Clasificación profesional.

Garantizar la correcta adecuación de la categoría y/o grupo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

- Formación.

Implantar acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades.

- Promoción profesional.

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la Empresa (60/40).

- Corresponsabilidad. Conciliación de la vida personal, familiar laboral.

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

---

que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Retribución.

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

- Acoso y discriminación.

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

- Lenguaje inclusivo:

Revisar el uso del lenguaje, en comunicaciones escritas y orales (actos, reuniones) y el uso de imágenes inclusivas en las comunicaciones, ya sean internas como externas, aplicando criterios de neutralidad en la imagen que proyecta la entidad.

Hacer visibles a las mujeres, y su contribución a los resultados y al éxito de la organización.

- Difusión y compromiso.

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

Hasta la firma de este documento, en la empresa no se habían realizado acciones en materia de igualdad bajo la perspectiva de género.

## **5. MEDIDAS CONCRETAS A ADOPTAR DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN.**

### **5.1 MEDIDA CONCRETA Nº 1: PROTOCOLO PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE ACOSO.**

**Área de actuación:** Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Fecha implantación:** entre el 01 y el 20 de octubre de 2019.

**Objetivo:** Implantar en la empresa las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a la plantilla, el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo y el formulario y canal de denuncia.

**Descripción de la medida:** Elaborar un protocolo de prevención y tratamiento de acoso, que establezca una serie de medidas a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral, y discriminación, en el ámbito de esta empresa.

**Metodología:** Se constituirá la comisión de acoso, se elaborará el protocolo definiendo lo que entiende la empresa por acoso y discriminación, se indicará que pasos debe de seguir aquella persona que pueda estar sufriendo una situación de acoso o discriminación, y se indicará que los datos siempre serán confidencias y nunca habrá represalias, y que pasaría si se tratase de una falsa denuncia.

**Recursos previstos:**

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y trípticos para informar a toda la plantilla.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH – Administración y asesoramiento consultora externa especialista en igualdad y acoso.

**Mecanismos y herramientas de difusión:** Se pondrá en el tablón de anuncios y se elaborará tríptico informativo con un resumen.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:** Se llevará un control, todo ello desagregado por sexo de: el nº de casos de acoso (por tipología) que se han producido, el nº de quejas y

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

denuncias presentadas, el nº de procedimientos instruidos y resueltos, el nº de medidas de sensibilización que se han impartido, tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han producido en la organización.

**Personal responsable:** Comisión de acoso.

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Establecer y fijar una declaración de principios en relación al acoso por parte de la organización. Implantar en la empresa las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a la plantilla, el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo y el formulario y canal de denuncia.	Elaboración protocolo prevención y tratamiento de acoso en el ámbito laboral.	Comisión de acoso.	Antes del 20 de octubre de 2019.

### 5.2 MEDIDA CONCRETA Nº 2: PROTOCOLO DE SELECCIÓN.

**Área de actuación:** Selección – acceso al empleo.

**Fecha implantación:** Entre el 1 y el 20 de octubre de 2019.

**Objetivo:** facilitar la integración de la perspectiva de género en el procedimiento de selección de la organización, incluyendo una declaración de principios, y estableciendo las directrices a seguir para evitar cualquier discriminación en el proceso de pre-selección, selección y contratación, como las fases que lo componen.

El fin es el de seguir parámetros objetivos, tales como la experiencia, desempeño y formación de la persona candidata, obviando las cuestiones relativas al sexo o a los roles y estereotipos de género adjudicados a ésta.



**Metodología:** se elaborará una guía con el siguiente contenido:

- directrices fundamentales.
- fases del proceso de selección
- detección de necesidades de contratación.
- comunicación de oferta de empleo
- redacción de oferta de empleo en lenguaje no sexista.
- difusión externa de la oferta de empleo.
- recepción de candidaturas.
- preselección.
- desarrollo pruebas de selección.
- toma de decisiones sobre contratación y comunicación de resultados.
- fase de incorporación y firma del contrato.
- diagramas de flujo.
- seguimiento y medición.
- anexo ejemplo perfil oferta de empleo

Con el desarrollo de esta guía se busca primordialmente, facilitar y mejorar la selección de personal de la organización, sin caer en los prejuicios culturales y sociales que discriminan negativamente y postergan a las mujeres en los procesos de selección, con evidente perjuicio que esto causa en el funcionamiento y resultados de la sociedad y la organización.

**Recursos previstos:**

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Comisión de igualdad, Responsable de RRHH – Administración, gerencia y consultora experta en igualdad.

**Mecanismos y herramientas de difusión:** Se pondrá a disposición de las personas responsables de realizar la selección en la empresa, y firmarán un documento conforme se les ha entregado y explicado dicha guía.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:** Se llevará un control, de todos los procesos de selección, segregando por sexo aquellas personas que han sido entrevistadas, así como se



## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

informará del medio en el que nos ha llegado el CV de cada persona que ha participado en el proceso. Indicaremos también el motivo por el que no se contará con la persona entrevistada para que forme parte de la plantilla.

**Personal responsable:** Comisión de Igualdad, Responsable de RRHH.

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Facilitar la integración de la perspectiva de género en el procedimiento de selección de la organización, incluyendo una declaración de principios y estableciendo las directrices a seguir para evitar cualquier discriminación en el proceso de pre-selección, selección y contratación, como las fases que lo componen. Seguir parámetros objetivos, tales como la experiencia, desempeño y formación de la persona candidata, obviando las cuestiones relativas al sexo o a los roles y estereotipos de género adjudicados a ésta.	Elaboración de un Protocolo de Selección.	Comisión de Igualdad Responsable de RRHH.	Antes del 20 de octubre de 2019.

### 5.3 MEDIDA CONCRETA Nº 3: GUÍA DE CONCILIACIÓN.

**Área de actuación:** Ordenación del tiempo de trabajo – conciliación.

**Fecha implantación:** Entre el 1 y el 20 de octubre de 2019.

**Objetivo:**

- ✓ Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar en el cuidado de hijos/as por parte del padre.
- ✓ Dar a conocer los pasos a seguir para la solicitud de los permisos existentes.
- ✓ Informar sobre el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

**Descripción de la medida:** elaboración de una guía en materia de conciliación.

**Metodología:** se recopilarán todas las medidas de conciliación existentes en la empresa, tanto las acordadas internamente como las recogidas en el convenio de aplicación y el estatuto de los trabajadores/as. Posteriormente se acordará con la comisión de igualdad, y se pondrán a disposición de toda la plantilla.

**Recursos previstos:**

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH – Administración y asesoramiento consultora externa especialista en igualdad y acoso.

**Mecanismos y herramientas de difusión:** Se pondrán en el tablón de anuncios, y se le entregará a cada persona que forma parte de la plantilla, bien en soporte papel o informático.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:** Se entregará una copia de la Guía a la representación de la plantilla, y se tendrá expuesta en el tablón de anuncios para su consulta. A las nuevas incorporaciones se le comunicará a través de una cláusula adicional que se incluirá en su contrato de trabajo, informando que tiene a su disposición dicha Guía de Conciliación.

**Personal responsable:** responsable de RRHH y administración.

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar en el cuidado de hijos/as por parte del padre. Dar a conocer los pasos a seguir para la solicitud de los permisos existentes. Informar sobre el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.	Elaboración Guía Conciliación.	Responsable de RRHH y Administración.	Antes del 20 de octubre De 2019.

## 5.4 MEDIDA CONCRETA N° 4: FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO.

**Área de actuación:** Prevención acoso.

**Fecha implantación:** Año 2019.

**Objetivo:** impartir formación a toda la plantilla sobre la manera de proceder ante la activación del Protocolo de Actuación en Acoso en el Trabajo. El objetivo central de la formación es conseguir dotar de capacidad a las personas que asistan al curso, de una actitud analítica y de capacidad de escoger estrategias eficaces para prevenir y actuar adecuadamente ante casos de acoso en el trabajo. Saber distinguir entre acoso y conflicto.

**Descripción de la medida:** se impartirá la formación in situ. Duración del curso 2 horas y 30 minutos. Se impartirá a la totalidad de la plantilla, incluida las personas que forman parte de la dirección de la empresa, a las personas que tengan personal a su cargo y a las que integran la comisión de igualdad.

**Metodología:** se impartirá formación en el centro de trabajo, parte teórica y con casos prácticos, a través de la consultora Lógica Auditores. Se entregará temario del curso y certificado acreditativo de su impartición.

**Recursos previstos:**

- **Recursos Materiales:** proyector, ordenador, sala impartición curso.
- **Recursos humanos:** consultora externa.

**Mecanismos y herramientas de difusión:** la dirección de la empresa convocará a las personas que recibirán el curso de la fecha de impartición, que será dentro del horario laboral.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:** Se recogerán firmas de las personas que han asistido al curso, y se realizará una encuesta para conocer de las personas que han participado, si este ha sido provechoso.

**Personal responsable:** Responsable de RRHH y Dirección.

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Impartir formación elaborada específicamente para promover la formación y educación de las personas	Curso de formación en materia de	Responsable de RRHH y Dirección.	Año 2019.

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

que integran la plantilla, sobre la manera de proceder ante la activación del Protocolo de Actuación en Acoso en el Trabajo. El objetivo central de la formación es conseguir dotar de capacidad a las personas que asistan al curso, de una actitud analítica y de capacidad de escoger estrategias eficaces para prevenir y actuar adecuadamente ante casos de acoso en el trabajo. Saber distinguir entre acoso y conflicto.	acoso.		
---	--------	--	--

### 5.5 MEDIDA CONCRETA Nº 5: FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

**Área de actuación:** Formación y Cultura.

**Fecha implantación:** Año 2019.

**Objetivo:** Los objetivos generales del curso son los siguientes:

- » Definir y contextualizar el concepto de IGUALDAD en relación a las Políticas sociales sobre los Derechos Humanos
- » Enmarcar a nivel legal el concepto de IGUALDAD en el mundo laboral y la Seguridad Social.
- » Identificar y analizar los diferentes casos de desigualdad que se producen en la actualidad.
- » Conocer e identificar los supuestos y acciones referentes a la conciliación familiar como herramienta de IGUALDAD.
- » Definir el contexto legal de los Planes de Igualdad y las estrategias de IGUALDAD.

Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, así como a la totalidad de la plantilla, comisión de igualdad, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

**Descripción de la medida:** se impartirá la formación in situ, y con ello se pretende asentar las bases para el desarrollo y la implantación efectiva de los Planes de Igualdad a fin de que



## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades en la organización. Duración del curso 2 horas. Se impartirá a la totalidad de la plantilla.

**Metodología:** se impartirá formación en el centro de trabajo, a través de personas técnicas y formadoras en Igualdad. Se entregará temario del curso y certificado acreditativo de su impartición.

### Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** proyector, ordenador, sala impartición curso.
- **Recursos humanos:** consultora externa.

**Mecanismos y herramientas de difusión:** la dirección de la empresa convocará a las personas que recibirán el curso de la fecha de impartición, que será dentro del horario laboral.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:** Una vez realizado el curso, se contestará una encuesta por parte de las personas que han participado, para evaluar si ha sido provechoso el curso y firmarán todas ellas un compromiso para transmitir al resto de las personas que forman la plantilla, los conocimientos adquiridos.

**Personal responsable:** Responsable de RRHH.

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Impartir formación elaborada específicamente para sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, así como a la totalidad de la plantilla, comisión de igualdad, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.	Curso de formación en materia de igualdad.	Responsable de RRHH.	Año 2019.



## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Buscar nuevas fuentes de reclutamiento para la inserción laboral de los hombres en puestos feminizados de la empresa. Ampliar especialmente estas fuentes de reclutamiento para cubrir puestos donde sea habitual observar mayores desequilibrios entre sexos en las candidaturas presentadas.	Número de nuevas fuentes de reclutamiento utilizadas. Número de convenios de colaboración firmados. Número de candidaturas desagregadas por sexo.	Responsable de RRHH y Dirección.	Año 2023.

### 5.7 MEDIDA CONCRETA Nº 7: EVALUACION DE PUESTOS DE TRABAJO:

**Área de actuación:** Condiciones de trabajo.

**Fecha implantación:** Durante el año 2023.

**Objetivo:** realizar una evaluación, un procedimiento para trata de precisar y de comparar el desempeño que exige cada tarea dentro de Lingoreta.

**Descripción de la medida:** Evaluación de puestos de trabajo.

**Metodología:** Ponderar la importancia relativa de un puesto dentro de la organización y, así, determinar su remuneración económica. Establecer un marco de referencia donde la perspectiva de género sea garantía de una actitud vigilante para que los estereotipos de género no tengan cabida ni en el diseño ni en la estructura organizacional ni en la dimensión operativa.

**Recursos previstos:**

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH.

**Mecanismos y herramientas de difusión:** Se pondrán en el tablón de anuncios, y se le entregará a cada persona que forma parte de la plantilla, bien en soporte papel o informático.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:** Se llevará un control, de todos los cambios que se produzcan de funciones para su actualización.

Se desagregarán por sexo, cada persona asignada a cada puesto.

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

---

**Personal responsable:** Responsable de RRHH.

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Ponderar la importancia relativa de un puesto dentro de la organización y, así, determinar su remuneración económica. Establecer un marco de referencia donde la perspectiva de género sea garantía de una actitud vigilante para que los estereotipos de género no tengan cabida ni en el diseño ni en la estructura organizacional ni en la dimensión operativa.	Elaboración de una Evaluación de Puestos de Trabajo.	Responsable de RRHH.	Año 2023.

### 5.8 MEDIDA CONCRETA Nº 8: PROTOCOLO VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL:

**Área de actuación:** Condiciones de trabajo - Prevención.

**Fecha implantación:** Durante el año 2023.

**Objetivo:** elaborar un Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en la empresa LINGORETA tiene, entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se erija además en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de RSE.

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

---

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género y el Código Penal.

La violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

**Metodología:** recogida de información de la empresa y elaboración del protocolo.

**Recursos previstos:**

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH – Administración, gerencia.

**Mecanismos y herramientas de difusión:** Se pondrán a disposición de toda la plantilla dentro de la carpeta denominada IGUALDAD.

**Personal responsable:** responsable de RRHH y administración.

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Elaborar un Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.	Comprobar que las personas de la empresa saben cómo actuar ante un caso de violencia de género	Responsable de RRHH.	Año 2023.

### 5.9 MEDIDA CONCRETA Nº 9: CURSO DE MOTIVACIÓN LABORAL:

**Área de actuación:** Condiciones de trabajo - Prevención.

**Fecha implantación:** Cuarto trimestre 2019.

**Objetivo:** conseguir que las participantes aprendan los factores que influyen de modo esencial en la motivación de las personas, descubriendo al mismo tiempo herramientas de motivación enfocadas hacia la superación personal y el incremento del rendimiento.

Con un enfoque eminentemente práctico se abordarán los temas utilizando ejemplos que sirvan de aplicación para la vida personal y el mundo de la empresa.

Se impartirá en el centro de trabajo de Vigo.

**Metodología:** ir dando paso a los conceptos de forma evolutiva para que el alumno vaya asimilando los conocimientos a medida que el contenido del curso incrementa su complejidad.

**Recursos previstos:**

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH – Administración, gerencia. Docente especialista

**Mecanismos y herramientas de difusión:** Se comunicará la impartición de esta formación a toda la plantilla vía mail-

**Personal responsable:** responsable de RRHH y administración.

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Formación en material de MOTIVACIÓN	Se registrará el número de personas que asistan y se hará una encuesta en el plazo de un mes para comprobar la eficacia del curso	Responsable de RRHH.	Año 2023



## 6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento y la evaluación permitirán conocer el desarrollo del I Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

Los **objetivos** que se persiguen con esta actuación son entre otros:

- ✓ Comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan.
- ✓ Reflejar los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- ✓ Adaptar el Plan a las nuevas situaciones y necesidades detectadas.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos e impacto del Plan en el entorno de la empresa.

Los aspectos a evaluar e indicadores utilizados serán los que describimos a continuación: resultado, proceso e impacto.

1. **Resultado:** medirá el nivel de ejecución del plan, medidas, personas beneficiarias. Se evaluará de la siguiente manera:
  - ✓ % formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
  - ✓ % de elaboración, preparación y difusión del Plan de Igualdad. Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
  - ✓ Nivel de ejecución del Plan de Igualdad.
  - ✓ Nº de medidas del plan puestas en marcha.
  - ✓ Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
  - ✓ Grado de sensibilización en acoso sexual.
  - ✓ Nº, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las acciones.
2. **Proceso:** en el que se medirá la adecuación de los recursos y métodos empleados, incidencias, comunicación. A través de:

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

- ✓ Nº de observaciones e incidencias detectadas (aquí especificamos cualquier observación, incidencia, problema y solución que hayamos tenido a lo largo del proceso).
  - ✓ Grado de satisfacción de la plantilla
  - ✓ Grado de información y difusión entre la plantilla.
  - ✓ Grado de adecuación de los recursos humanos.
  - ✓ Evaluación Competencias.
  - ✓ Grado de Sistematización de los Procedimientos
  - ✓ Adecuación del plan a las necesidades de la plantilla.
3. **Impacto:** en donde se comprobaremos la reducción de desigualdades, las mejoras en el clima laboral, la imagen interna y externa de la empresa, ...

A continuación, descripción el proceso de **seguimiento que se seguirá en la organización para comprobar las acciones:**

SEGUIMIENTO	DESCRIPCIÓN
<b>Personas/grupos/de departamentos/comités responsables del seguimiento</b>	Cada política y medida tiene asignado un/a responsable de su elaboración y seguimiento designado por la Comisión de igualdad. El seguimiento de los indicadores de calidad e igualdad es asumida por la Comisión de igualdad, en la persona del responsable de administración.
<b>Mecanismos, herramientas y/o sistemas de información utilizados para el seguimiento</b>	Reuniones de trabajo de la Comisión de Igualdad. Listado de seguimiento que se actualizada en cada reunión y a medida que se van llevando a cabo políticas y medidas (mínimo semestral).
<b>Informes de seguimiento</b>	Listado que recopila toda la información de forma clara y concisa.
<b>Difusión de las acciones de seguimiento</b>	A través de comunicados internos (mail). A través de las redes sociales y la página web a nuestros grupos de interés.

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

<b>Acciones adoptadas como resultado del seguimiento</b>	Todas las incorporadas en el Plan de Igualdad están derivadas del seguimiento de las políticas de igualdad establecidas y del diagnóstico de situación de punto de partida.
--	---

Descripción del proceso de **evaluación**:

<b>EVALUACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Personas/grupos/departamentos/comités responsables de la evaluación</b>	Cada política y medida tiene asignado un/a responsable de su elaboración y seguimiento. Anualmente se analizará el grado de cumplimiento. El seguimiento de los indicadores de calidad e igualdad es asumido por la comisión de igualdad. Anualmente se analizará el grado de cumplimiento.
<b>Mecanismos de evaluación</b>	Información compartida que estará disponible en la carpeta de Igualdad, en el departamento de Administración bajo la supervisión de la persona responsable de Administración. Fichas de seguimiento que se actualiza en cada reunión y a medida que se van llevando a cabo políticas y medidas (mínimo semestral). Con revisión anual por parte de la comisión de igualdad para valorar su % de ejecución durante el año y los resultados obtenidos.
<b>Informes de evaluación</b>	Excel que recopila toda la información de forma clara y concisa por trimestres y anualmente.
<b>Difusión de las acciones de evaluación</b>	A través de comunicados internos. A través de mails.
<b>Acciones evaluación adoptadas como resultado de la evaluación</b>	Todas las incorporadas en el Plan de Igualdad están derivadas del seguimiento de las políticas de igualdad establecidas.

## 7. PUBLICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras de la empresa en la intranet de la empresa, y se compromete a darle difusión al mismo entre toda la plantilla como fecha límite el 20 de octubre de 2019, así como su registro en REGCON antes del 31 de octubre de 2019.

### **8. RESPONSABILIDAD I PLAN DE IGUALDAD.**

La responsabilidad del Plan de Igualdad de la empresa, estará a cargo de la Comisión de igualdad.

La Comisión para la elaboración del I Plan de Igualdad ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de LINGORETA, en cada una de las empresas que lo componen.

#### **Composición.**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de LINGORETA estará compuesta por las mismas personas que forman la Comisión de igualdad:

- Por la parte representación trabajadores y trabajadoras: Vanesa Estevez Blanco
- Por la parte empresarial: María del Carmen Rodríguez de Dios

#### **Funciones.**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.



- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
  - Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzaran los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- ✓ Atribuciones generales de la Comisión.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
  - Seguimiento de su ejecución.
  - Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
  - Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Atribuciones específicas de la Comisión.
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
  - Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
  - Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
  - Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
  - Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
    - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
    - El grado de ejecución de las medidas.

## I Plan de Igualdad

LINGORETA, S.L.

---

- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
  - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
  - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
  - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
  - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión, que será la encargada del seguimiento y evaluación, formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

### **Funcionamiento.**

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación

## **I Plan de Igualdad**

LINGORETA, S.L.

---

escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

### **Medios.**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa en materia de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

**9. ADHESIÓN Y FIRMA.**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al presente Plan de Igualdad, y en prueba de entera conformidad firman el presente, en Vigo, a 23 de septiembre de 2019.

**Comisión de Igualdad:**

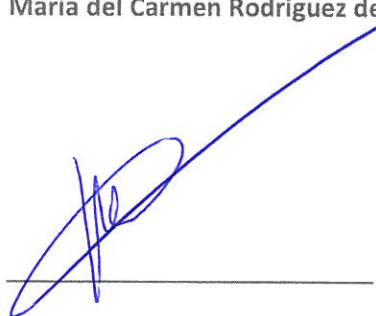
- Por la parte representación trabajadores y trabajadoras (designada ad hoc para la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad de oportunidades de Lingoreta):

**Vanesa Estevez Blanco**, provista del D.N.I. núm. 44470628J



- Por la parte empresarial (Subdirectora de Lingoreta):

**Maria del Carmen Rodriguez de Dios**, provista del D.N.I. núm. 36177038Q



Representante legal de la empresa:

**Diana Lameiro Aznar**, con DNI 77403720A

