



PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES



Bernarda Peráñez Moreno (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)

Manuel Simón Caro Martín (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)

EMILAD S.A.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1 Principios generales	3
1.2 Agentes implicados/as	4
1.3 Información sobre la organización	5
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	7
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	7
3.1 Ámbito personal	7
3.2 Ámbito territorial	7
3.3 Ámbito temporal.....	8
4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	8
4.1 Conclusiones de diagnóstico de situación.....	8
4.2 Conclusiones de auditoría retributiva	16
5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS	20
6. CALENDARIO DE ACTUACIONES	39
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	45
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	49
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.....	52

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

1. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la empresa **EMILAD S.A.** (2025 – 2029) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la empresa. En este plan se diseñan una serie de actuaciones en materia de igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado, en el que se han estudiado las fortalezas y debilidades de la organización con el objetivo de que sean lo más ajustadas posible a la realidad.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación” y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, “por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo” se establece que 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 y trabajadoras en la forma que se determina en estos decretos y en la legislación laboral. Así mismo, se proclama el RD 902/2020 para velar por la igualdad salarial, entre mujeres y hombres, en el mundo laboral.

En todo Plan de Igualdad, sin importar el número de personas trabajadoras, la Dirección, junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad pactan el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la empresa.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
---	--	--	--	--	--

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

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

1.1 Principios generales

Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- ❖ **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la empresa en todas las áreas.
- ❖ **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- ❖ **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto del personal de la empresa, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- ❖ **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla, a través de su representación legal.
- ❖ **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ❖ **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ❖ **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ❖ **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- ❖ **Inclusivo:** no discriminará a cualquier persona, por su identidad de género, así como por su sexualidad. Teniendo especial hincapié en los grupos vulnerables adheridos en las legislaciones vigente: Ley 3/2007, Ley 6/2019, RD 901/2020 y Ley 4/2023.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

1.2 Agentes implicados/as



 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

1.3 Información sobre la organización

EMILAD S.A. comienza su actividad formalmente 2004, fundada por el Ayuntamiento de Almonte como capital social, ya con la idea de ofrecer servicios de inserción laboral de personas con discapacidad.

Nace ante la responsabilidad de los poderes públicos para fomentar la integración laboral y la necesidad de dar respuesta a todas las personas que presentan algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial en el Municipio.

Conformada como un centro especial de empleo de iniciativa social bajo régimen de una sociedad anónima, se trata de una entidad municipal que realiza actividades prestacionales para el municipio de Almonte y colindantes.

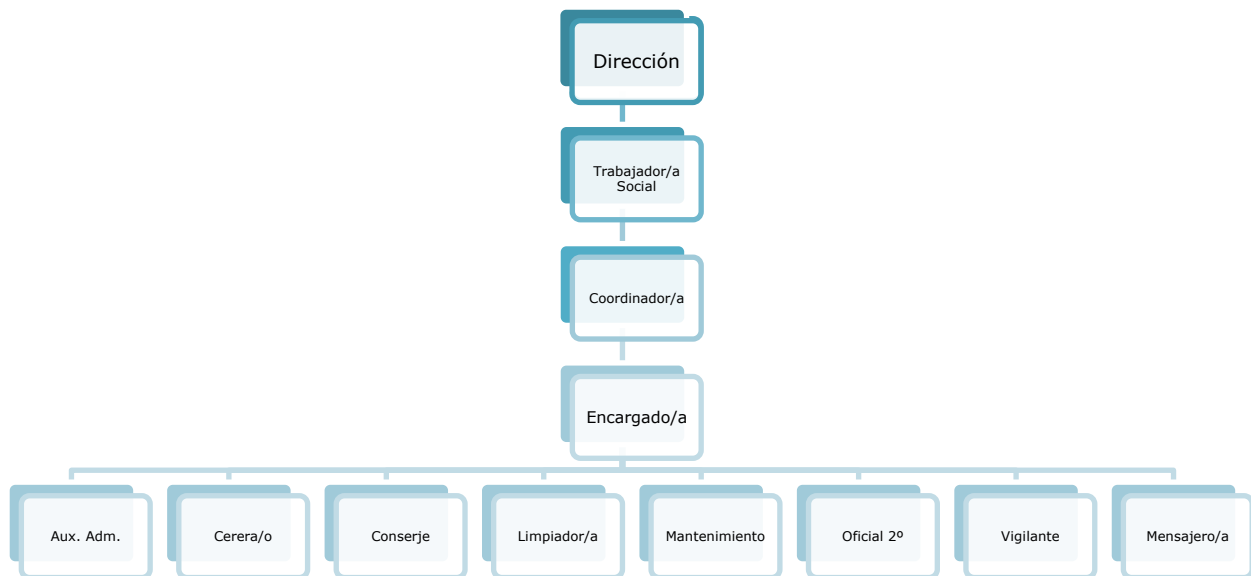
La empresa entrevista y selecciona a personas con discapacidad buscando su inserción laboral teniendo en cuenta diferentes factores que les atraviesa, como la exclusión social, dificultad para acceder a estudios, a un primer empleo.

En coordinación con otras empresas de la zona, contrata a las personas que acceden a este servicio de inserción laboral en diferentes sectores como: vigilancia, mensajería, limpieza, cerería, etc.

El equipo humano de 33 personas en la actualidad (a fecha del 21/02/2025), situado en Almonte, ampliamente cualificado, pone a la disposición del servicio toda su experiencia ofreciendo servicios de inserción laboral de personas con discapacidad.

La organización del mismo se desarrolla según el siguiente organigrama:

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--



 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel Simon Caro Martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Dentro del proceso de negociación del diagnóstico de situación, auditoría retributiva y el presente plan de igualdad han intervenido:

- En representación de la parte empresarial han intervenido en la negociación 1 persona, siendo 1 mujer. Se dispone de documento interno de delegación de representación firmada por la representación legal de **EMILAD S.A.**
- En representación de la parte social han intervenido
 - **El representante legal del personal del único centro de trabajo**, 1 persona, siendo 1 hombre. Se dispone de documento interno de delegación.

Además, se ha contado con la información aportada por el personal que ha querido voluntariamente contestar a la encuesta que se ha entregado durante la fase de toma de datos para diagnóstico.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1 Ámbito personal

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

3.2 Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación en la totalidad de la provincia de HUELVA para **EMILAD S.A..**

 BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

3.3 Ámbito temporal

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de **EMILAD S.A.** para **cuatro años** (2025 - 2029), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Abril 2024
2.	Constitución de la Comisión de Igualdad	Abril 2024
3.	Diagnóstico de situación	Abril 2024 – Febrero 2025
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Febrero 2025
5.	Desarrollo y ejecución	25 de Marzo 2025 – al 24 de Marzo de 2029
6.	Evaluación final	2029

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

4.1 Conclusiones de diagnóstico de situación

OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la empresa **EMILAD S.A.**, la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del I Plan de Igualdad.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **EMILAD S.A.** ha combinado varios tipos de fuentes, tanto cuantitativa como cualitativa.

- La metodología cuantitativa ha sido empleada a través de **cuestionarios** que se han realizado a la dirección y al personal de la organización, entre otros análisis.
- Por otro lado, la metodología cualitativa ha sido ejercida a través del **análisis y reflexión de documentos aportados** por la entidad.

RESULTADOS

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad obteniendo estos resultados:

4.1.1 Proceso de selección y contratación

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- La persona encargada de realizar la selección es el/la trabajador/a social, quien realiza la entrevista, la selección y la contratación de acuerdo criterios que se establecen desde dirección.
- El personal responsable de selección, en este caso la trabajadora social, cuenta con formación en materia de igualdad.
- En igualdad de condiciones de idoneidad para desempeñar el puesto se opta por elegir a la persona del sexo menos representado, así como dando prioridad a aquellas personas con una situación de riesgo de exclusión social o que aún no han accedido a su primer empleo.
- **No se emplea CV ciego** en los procesos de selección. Las preguntas que se realizan en las entrevistas de trabajo son las mismas para mujeres que para hombres.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

- Los canales habituales para dar a conocer las ofertas de empleo de la organización son los portales de empleo de internet, boletines, tablón de anuncios, redes sociales...
- Dentro de las personas que han ingresado a la empresa en 2023 se puede concluir que:
 - Se observa que la mayor parte de incorporaciones a la empresa pertenecen a la banda de **edad** de los 46 a los 70 años de edad, tanto para mujeres como para hombres.
 - La mayor parte de incorporaciones a la empresa en este periodo ha sido con un **contrato** temporal a tiempo completo y temporal a tiempo parcial.
 - Todo el personal incorporado lo hace con **jornada continua**.
 - En relación a la **jerarquía**, casi todo el personal contratado en el período es *personal con baja cualificación*.
 - Las incorporaciones de personal, tanto mujeres como hombres, han sido en su mayoría a los puestos de limpiador/a y vigilante.
 - Dentro de la **formación**, todo el personal incorporado tiene estudios primarios.
- Dentro de las personas que han dejado de trabajar en la empresa en 2023 se puede concluir que:
 - Se observa que las edades de las personas que han cesado se distribuyen en las tres bandas, siendo bastante similar la proporción entre hombres y mujeres, sin que haya una diferencia notable
 - Los **contratos** del personal que ha cesado son temporales, tanto a tiempo completo como parcial. Todas las personas a **jornada** continua.
 - Solo ha cesado personal dentro de la jerarquía de *personal sin cualificación*.
 - Tanto hombres como mujeres, trabajaban mayoritariamente en los **puestos** de limpiador/a y vigilante.
 - El **nivel formativo** es igual para todas las personas cesadas, estudios primarios.
- Dentro de la encuesta del personal, la mayoría de personas están de acuerdo en que mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades de acceso a los puestos de trabajo dentro de la empresa.

4.1.2 Clasificación profesional

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

- Se trata de una empresa levemente "masculinizada", ya que el 64% del personal es masculino.
- Se observa que la mediana de edad de mujeres y hombres se sitúa en la franja de edad de 46 a 70 años. No obstante, se aprecia una distribución más o menos similar entre hombres y mujeres en las tres franjas de edad.
- Se observa que una pequeña parte del personal tiene una elevada antigüedad en la empresa pero que la mayor parte de incorporaciones han tenido lugar recientemente. Casi la totalidad del personal ha sido contratado recientemente debido a la tipología de la empresa, ya que es una empresa de trabajo temporal. En la franja de antigüedad mayor, encontramos una presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Se observan departamentos masculinizados, feminizados y equilibrados.
 - Los departamentos de Mensajería y Vigilancia están equilibrados (ni los hombres ni las mujeres superan el 60%).
 - Los departamentos de Administración y Atención están feminizados.
 - Los departamentos de *Limpieza, Coordinación y Cerería* están masculinizados.
- Se observa que existen dos **puestos de trabajo donde la presencia masculina y femenina está equilibrada**: Mantenimiento y Mensajero/a.
- Se observa que los puestos más relacionados con el trabajo más manual, están mucho más ocupados por hombres que por mujeres. Las mujeres están actualmente ejerciendo roles administrativos o de gerencia, y de manera más equilibrada con los hombres, en limpieza y vigilancia.

4.1.3 Formación

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- **No existe un Plan de Formación** formalmente estipulado ya que la formación se va realizando en función de necesidades productivas, necesidades de los distintos departamentos o decididas por personas responsables.
- La formación se realiza **dentro de la jornada laboral** de las personas que la reciben. En casos excepcionales, si no es posible ajustarse a este criterio y es necesario que se realice fuera del horario laboral se le compensan esas horas, al igual que si se solicita permiso

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

para acudir a exámenes.

- El nivel formativo mayoritario a niveles generales sería Estudios Primarios.
- Se ha formado a 8 mujeres y 4 hombres en el periodo de análisis.
- El personal formado pertenece a diversos departamentos y puestos, desde Gerencia y el puesto de Trabajador/a Social, a Limpieza, Vigilancia y Conserje. Los números generales muestran que el personal formado fueron 12 personas, de las 209 personas que pasaron por la empresa en 2023. Al tratarse de una empresa de trabajos temporales, se dificulta más la impartición de formaciones, dado que el personal permanece en la empresa periodos cortos de tiempo. Por ello, observamos que las formaciones de más horas son recibidas por puestos fijos como el de Trabajador/a Social.
- Se concluye que la formación externa en los últimos años se ha repartido prácticamente al 72,5% para mujeres y 27,5% para hombres en horas de formación por sexos.
- Según las respuestas dadas a la encuesta:

El 81,82% de las respuestas aportadas reflejan que las posibilidades de formación a mujeres y hombres son las mismas dentro de la empresa.

4.1.4 Promoción profesional

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- **No tiene lugar ningún tipo de promoción dentro de la empresa** por las características de su organigrama y su sector de actividad, en todo caso se asignan temporalmente funciones nuevas, diferentes y de mayor responsabilidad a algunas personas trabajadoras sin generarse variaciones a nivel contractual.
- De la **Información elaborada por la empresa** se concluye que efectivamente no se ha producido ninguna promoción en los últimos cuatro años de historia, de modo que no es posible efectuar ningún análisis al respecto.
- Si se necesita asignar temporalmente funciones nuevas, diferentes y de mayor responsabilidad, **se favorece la selección interna** antes que la selección externa de personal.
- Aunque el 45,45% del personal que ha respondido a la encuesta percibe que mujeres y hombres promocionan en igualdad de oportunidades, incluido a puestos directivos, un

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

45,45% manifiesta desconocimiento sobre esto.

- El 45,45% de las personas encuestadas no cree que el uso de las medidas de conciliación incida a la hora de promocionar.

4.1.5 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- No existen inaplicaciones de convenio, la entidad declara que dispone de manera actualizada toda la documentación de Prevención de Riesgos Laborales en base a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores modificaciones.
- No ha habido nunca ningún tipo de denuncias de sospechas de acoso sexual y/o por razón de sexo por lo que **no procede analizar la implementación, aplicación y procedimiento resueltos.** No se dispone de protocolo de prevención y actuación en sospechas de acoso sexual o por razón de sexo.
- En el periodo de análisis, el control horario de la jornada de trabajo se registraba mediante firma a la entrada y salida en una hoja de registro a papel.
- Si las necesidades de producción aumentan se prioriza la conversión de contratos a jornada parcial en contratos de jornada completa o los contratos temporales en indefinidos antes de contratar nuevo personal.
- Las personas trabajadoras conocen las condiciones de trabajo, los objetivos a cumplir y de qué manera se evalúa su rendimiento, pero no hay constancia de ello en ningún documento escrito de la empresa que poder sacar a relucir y analizar en profundidad.
- Dentro de los datos de bajas temporales no se observan patrones distintivos, sino que los datos que se analizan siguen la misma distribución estadística que los de la plantilla en general. De manera resumida:
 - De las 6 mujeres que han tenido baja temporal en este periodo, todas han sido por

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

contingencias comunes. De los 9 hombres que han sido causa de baja temporal en el periodo: El 77,78% de los hombres han causado baja por *contingencias comunes* y el 22,22% por accidente laboral.

- La mayoría de personas que han causado baja se encuentran en la franja de edad entre 46 y 70 años.
- Todas tienen una antigüedad de menos de un año en la empresa y se distribuyen por casi la totalidad de departamentos de la empresa, sin que haya una cantidad notoria de bajas en ningún puesto en específico.

4.1.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Aparte del estricto cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de aplicación y la legislación vigente en temas de igualdad, la empresa no dispone de medidas aparte a mayores.
- No se realizan campañas de sensibilización periódicas sobre los derechos de conciliación.
- La empresa afirma que no promueve el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de mujeres y hombres y no ha informado sobre las medidas a las que tienen derecho.
- La empresa afirma que las personas trabajadoras:
 - Hacen uso y disfrute de su derecho a la conciliación por igual, sin importar que sean hombres o mujeres.
 - Que hacen uso de sus derechos de conciliación optan por igual a promociones y ascensos que aquellas que no se acogen a ninguna pese a que la encuesta al personal transmite desconocimiento al respecto por parte de las personas trabajadoras.
- Una mayor parte del personal de la empresa que ha contestado a la encuesta manifiesta no tener especiales dificultades a la hora de conciliar su vida personal, familiar y laboral, pero cabe destacar cierta desinformación notable respecto a sus derechos de conciliación.

 BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
---	--	--	--	--	--

4.1.7 Infrarrepresentación femenina

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Segregación vertical: Se puede concluir por tanto que dentro de las jerarquías medias (*mandos intermedios*) solo existe presencia masculina. El resto de plantilla, tanto hombres como mujeres, se encuentran en personal sin cualificación excepto la Directora.
- Segregación horizontal: encontramos un equilibrio entre puestos masculinizados, feminizados y equilibrados.
- Se observa que se trata de una empresa ligeramente masculinizada (64% de hombre).

4.1.8 Retribuciones

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Se observa que se trata de una empresa levemente masculinizada, 133 hombres (64%) y 76 mujeres (36%).
- Se observa que dentro de los puestos de trabajo de igual valor de la empresa no se perciben siempre los mismos complementos ya que algunos de ellos dependen de las jornadas de trabajo realizadas o antigüedad.
- No se aprecian diferencias significativas en las remuneraciones percibidas, entre mujeres y hombres.
- En las respuestas de encuesta, la respuesta dada por el 100% de hombres y el 66,67% de las mujeres refleja que sí hay igualdad salarial entre mujeres y hombres en puestos de igual valor.

4.1.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- No se dispone de un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, pero este se encuentra en proceso de elaboración.

 BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

- Hasta ahora nunca se ha dado el caso de existir denuncias internas por sospechas de acoso por lo que no existe más información a analizar en el contexto de esta materia.

De acuerdo a la información aportada por la entidad, las respuestas obtenidas en la encuesta, tanto por hombres como por mujeres no han sufrido acoso sexual y por razón de sexo.

4.1.10 Otros aspectos y consideraciones

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Se observa un uso inclusivo del lenguaje de manera general, aunque se detecta alguna irregularidad en la redacción. No se observan potenciales discriminaciones hacia nadie.
- En la encuesta al personal se denota una creencia leve de que la empresa emplee el lenguaje no inclusivo, el 50% de los hombres y 22,22% de las mujeres expresan un grado intermedio de acuerdo y solo 1 hombre no están de acuerdo, pensando que la empresa usa un lenguaje sexista.
- El 100% de los hombres y el 33,33% de las mujeres creen totalmente que no se utilizan imágenes sexistas, siendo un 45,45% de la plantilla encuestada.
- Un 22,22% de mujeres y el 100% de hombres están muy contentos/as con el grado de igualdad dentro de la empresa.
- El 22,22% de mujeres no están contentas con el nivel de igualdad implementada dentro de la empresa
- Se ha analizado previamente uso de lenguaje en todas las materias anteriores sin detectar irregularidades preocupantes.

4.2 Conclusiones de auditoría retributiva

OBJETIVO:

El objetivo de la auditoría retributiva es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
---	--	--	--	--	--

las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de obligado cumplimiento para las empresas, según directrices del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

METODOLOGÍA:

La realización de la Auditoría Retributiva en **EMILAD S.A.** ha implicado en primera instancia la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo, para encontrar aquellos puestos de trabajo que tienen el mismo valor dentro de la empresa. Para ello se ha empleado la Herramienta de SVPT del Ministerio de Igualdad, con los factores relevantes para la empresa, diseñado de tal forma que se garantice el cumplimiento del artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes)

Una vez establecido el sistema de valoración de puestos de trabajo y de otorgar una puntuación a cada puesto de trabajo se han agrupado los puestos que tienen igual valor para la empresa, para verificar que realmente cuentan con la misma remuneración, garantizando el principio de igualdad retributiva.

RESULTADOS:

Una vez seguida la metodología de trabajo anteriormente mencionada, se han obtenido los siguientes resultados:

- La clasificación profesional basada en el SVPT de EMILAD S.A. se considera apropiada.
- Es importante señalar que, en el proceso de valoración de puestos, **se ha incluido un número mayor de puestos en comparación con los que se reflejan en el Diagnóstico**. Esto se debe a la decisión de analizar los puestos de Cajero/a y Ordenanza, los cuales, aunque no estuvieron ocupados durante el período de análisis, son puestos existentes dentro de la estructura de la entidad. Esta inclusión responde a la intención de

 BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

realizar una valoración integral que contemple todos los puestos existentes, independientemente de su ocupación en el período evaluado.

- Además, aclarar que en el Registro Salarial y Auditoría Retributiva **se han tenido en cuenta 203 personas, mientras que en el Diagnósticos se reflejan 209 personas.** Esto se debe a que durante el periodo de análisis hubo 5 personas que estuvieron de baja todo el año, por lo que no se han podido analizar sus datos retributivos.
- **Al no existir mujeres en la actualidad en el grupo 5, y no existir hombres en los grupos 6 y 7,** carece de sentido analizar brechas parciales en estos grupos.
- En el salario base, nos encontramos una leve brecha, apenas significativa de 2,60% en general, -1,43% en el grupo 2 y -1,56% en el grupo 4. Esta leve diferencia puede deberse a que en este grupo hombres y mujeres no coinciden en el mismo puesto, teniendo epuestos ocupados solo por las mujeres y puestos ocupados solo por hombres.
- A modo de resumen, se indica los complementos analizados y las brechas encontradas equiparadas (todo el mundo con la misma jornada y durante todo el año):

BRECHAS EQUIPARADAS DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES	
COMPLEMENTO SALARIAL	% BRECHA
REGULARIZACIÓN NÓMINA	100%
ANTIGÜEDAD	-619,60%
PLUS NOCTURNIDAD	94,12%
PLUS ACTIVIDAD	15,73%
PLUS PELIGROSIDAD	-7,31%
PLUS CONVENIO	-16,48%
HORAS EXTRA	64,61%
PRORRATEO	7,65%
PART. BENEFICIOS	56,87%
INCENTIVOS	-7,93%

- Se encuentran diferencias en el grupo 2 en todos los complementos salariales menos en *Regularización Nómina* y *Antigüedad*. Aun así, aquellas diferencias que se consideran significativas se encuentran solo en los complementos:

					
BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				

- Part. Beneficios (55,94%), que funciona como incentivo económico por el cumplimiento de objetivos.
- Horas extra (49,94%): En general que son muy pocas las personas que han percibido este complemento y la diferencia puede erradicar en que el hombre ocupe un puesto diferente a la mujer, percibiendo en proporción una mayor cantidad establecida por hora extra
- Plus Actividad (64,71%): Esto puede deberse a que los hombres ocupen en mayor proporción aquellos puestos que perciben una mayor retribución en este complemento establecido por Convenio.
- Plus Nocturnidad (94,02%): Este complemento está establecido por el *Convenio* y se establece por hora trabajada entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. La empresa declara que las mujeres no suelen querer quedarse en las horas de nocturnidad debido al peligro que puede suponer estar solas, por ello podemos ver esta diferencia reflejada en la brecha
- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 4 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **plus de actividad** (la cantidad de este complemento se percibe según el grupo profesional establecido en el Convenio).
- Respecto a los complementos extrasalariales, encontramos una brecha en importe equiparado del 1,15%. Los complementos no salariales que se perciben son:
 - Plus mantenimiento vestuario: con una brecha del -13-36%, este complemento que se percibe para reponer el vestuario en caso de desgaste, pérdida o necesidad de disponer de un mayor número de prendas de las que se han facilitado en un principio.
 - Plus extrasalarial: Es un complemento que se percibe por el buen trabajo, cumplir ciertos objetivos, etc. Observamos una brecha del 4,88% en general.
 - Plus transporte: Este complemento está establecido por los Convenios de aplicación. Observamos que no existe ninguna brecha significativa (que sea mayor del 25%), siendo del 6,39% la brecha encontrada en importe equiparado.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
---	--	--	--	--	--

VIGENCIA Y PERIODICIDAD:

Las empresas que elaboran un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La vigencia de la presente auditoría retributiva será la misma que la del presente Plan de Igualdad de **EMILAD S.A.**. Una vez finalizado este tiempo se realizará una nueva auditoría retributiva en la reelaboración del siguiente plan de igualdad.

5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS

Para el presente plan de igualdad se han fijado los siguientes objetivos, asociados ya cada uno de ellos a las medidas para lograr su cumplimiento, los plazos de ejecución, indicadores y medios y recursos estimados para lograr su consecución. Además, se contemplan las áreas de trabajo a las que está vinculado cada objetivo, que en muchas ocasiones se trabajan varias áreas dentro del mismo objetivo.

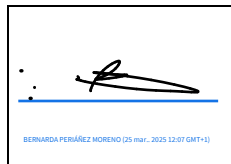
En la etapa de seguimiento del plan de igualdad de EMILAD S.A. se comprobará si la estimación ha sido o no adecuada.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 001 - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios

Área: Selección y contratación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_02: Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo y con uso de imágenes no sexistas	% ofertas de empleo publicadas en lenguaje inclusivo	Año 1 – semestre II	Gerencia	2 horas para actualización de fichas de puesto / modelos para ofertas de empleo para redactar adecuadamente el nombre del puesto + 5 minutos por cada nuevo tipo de oferta de empleo para incluirlo
T_07: Elaboración de un Manual de Bienvenida, donde se informará a las nuevas incorporaciones a la empresa del plan de igualdad, del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en general de la política de igualdad de la empresa. (Se añadirá al resto de documentación que se entrega al incorporarse a la empresa).	% de personas contratadas que reciben el Manual de Bienvenida en relación al total de contrataciones/año	Año 2 - semestre I y posteriores años de vigencia del plan	Gerencia	Entre 15 y 20 horas de preparación del Manual de Bienvenida + 0,5 - 1h en explicación a cada nueva incorporación

 BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 002 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y la promoción, respetando el principio de composición equilibrada

Área: Selección y contratación, Promoción profesional e Infrarrepresentación				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_10: Establecer como medida de acción positiva, que, en igualdad de condiciones de idoneidad, accederá la persona con menos representación por sexo en el puesto en cuestión, es decir, donde la representación del otro sexo sea superior al 60%	% contrataciones o promociones con medidas de acción positiva / contrataciones o promociones totales	Año 2 – semestre I	Gerencia	0,5 - 1h para toma final de decisiones tras fase de entrevista y para dejar constancia por escrito de que se ha usado la medida de acción positiva en registros de la empresa

 BERNARDA PEREA MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel Simon Caro Martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
---	--	--	--	--	--

003 - Garantizar que la descripción de puestos de trabajo siga criterios objetivos y sin sesgos de género y que esté siempre actualizada

Área: Clasificación profesional

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_13 (AUDITORÍA RETRIBUTIVA): Revisar anualmente y mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización (así como puestos de nueva creación) y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Nº de descripciones de puestos de trabajo revisadas o creadas/año	Año 2 – semestre I y posteriores años de vigencia del plan	Gerencia	5-10 horas para revisar descripción de puestos de trabajo + 0,5-1 horas por cada nuevo puesto que se cree
T_14 (AUDITORÍA RETRIBUTIVA): Actualización del Sistema de valoración de puestos de trabajo en caso de revisión de las Descripciones de puestos de trabajo (cambio de funciones, nivel de responsabilidad, etc.) o creación de nuevos puestos.	Nº de cambios dentro del SVPT por variación o creación de puestos de trabajo/año	Año 2 – semestre I y posteriores años de vigencia del plan	Gerencia	3-6 horas de trabajo de Gerencia y Mandos intermedios para actualizar SVPT cuando existan cambios o nuevos puestos

 BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel Simon Caro Martín (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
---	--	--	--	--	--

Objetivo 004 - Garantizar la sensibilización en igualdad para el personal, con especial incidencia en personas responsables de implantación o seguimiento de medidas

Área: Formación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_15: Campaña de difusión de plan de igualdad de la empresa a nivel interno y externo, pudiendo usar para ello publicaciones en web y RR.SS.	Nº de publicaciones en web / RR.SS. sobre PdI + % de personas que reciben comunicación sobre aprobación del plan de igualdad en relación al total de personal	Año 1 – semestre II	Gerencia	3 días de trabajo del personal implicado en Comunicación (incluye recopilación de información, redacción de comunicados y seguimiento de impacto de campaña)
T_16: Formar a las personas integrantes de la comisión de seguimiento del plan en materia de igualdad retributiva, prevención contra el acoso y sensibilización en materia de igualdad para que puedan ejercer correctamente sus funciones dentro de la empresa	% personas de comisión de seguimiento que recibe formación en igualdad en relación al total al año	Anual durante la vigencia del plan de igualdad	Gerencia	2-3h de búsqueda de acciones formativas adecuadas por año + entre 20 - 60 horas de formación efectiva para el personal de la comisión de seguimiento al año

 BERNARBA PEÑAÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:01 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 004 - Garantizar la sensibilización en igualdad para el personal, con especial incidencia en personas responsables de implantación o seguimiento de medidas

Área: Formación				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_17: Sensibilizar a todo el personal para la protección integral contra las violencias sexuales	% de personal formadas en protección contra las violencias sexuales en relación al personal total de la empresa	Año 1 – semestre I	Gerencia	2-4 horas de asistencia a acción formativa para todo el personal + 1 hora para planificar la formación y elegir personal docente

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 005 - Integración de la perspectiva de género en los Planes de Formación anuales de la empresa

Área: Formación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_22: Detectar las necesidades formativas anualmente para todo tipo de personal de los puestos de trabajo y jerarquías, garantizando que se imparte formación a todos los niveles, sin invisibilizar departamentos en la planificación.	Nº de formaciones planificadas por departamentos y jerarquías al año	Año 2 – semestre I	Gerencia	Entre 10 y 15 horas para preparación del Plan de Formación de Gerencia y Mandos Intermedios anualmente + 2 - 5 horas de personal responsable de formación o RR.HH. Para buscar personal docente y solicitar presupuestos
T_24: Establecer la impartición de formaciones dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online	% de cursos realizados en jornada laboral en relación al total de formaciones impartidas	Desde la aprobación del plan de igualdad	Gerencia	2-3 horas de trabajo de personal encargado de formación y comunicación para implantar la medida
T_25: Elaborar un informe estadístico sobre formaciones realizadas en el año indicando participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, duración en horas según categoría profesional y jerarquía	Existencia del informe de seguimiento + Existencia de análisis anual por la CS	Anual tras la aprobación del plan de igualdad	Gerencia	Entre 5 - 10 horas la preparación del formato de trabajo y variable en función del número de formaciones realizadas (0,5 - 1h por curso)

 BERNARBA PEÑÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel Simon Caro Martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 006 - Elaborar y/o revisar los procedimientos de promoción ya existentes bajo el sistema de gestión por competencias con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Garantizar la objetividad y no discriminación en sistemas de promoción a puestos de responsabilidad

Área: Promoción profesional, Infrarrepresentación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_26: Establecer la política interna de promover personal con contrato temporal a indefinido si aumentan las necesidades dentro de la empresa.	% comunicación de política al personal en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 – semestre I	Gerencia	Entre 5 y 10 horas de preparación de Política de promociones + 0,5 - 1h en explicación a personal de selección
T_27: Establecer la política interna de promover personal con jornada parcial a jornada completa si aumentan las necesidades dentro de la empresa	% comunicación de política al personal en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 – semestre I	Gerencia	Entre 5 y 10 horas de preparación de Política de promociones + 0,5 - 1h en explicación a personal de selección
T_29: Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.	% de comunicación de criterios de promoción en las promociones realizadas al año	Año 3 - semestre I y en todos los procesos de promoción que se inicien desde esa fecha	Gerencia	1,5 - 2h para comunicar en cada promoción los datos indicados en la medida

 BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:38 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

**Objetivo 007 - Garantizar la igualdad retributiva a mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor en la empresa.
Mejora de política retributiva y eliminación de la brecha de género**

Área: Condiciones de trabajo, Retribuciones

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_35 (AUDITORÍA RETRIBUTIVA): Adaptar las categorías profesionales y puestos en función de los resultados de la auditoría retributiva realizada en el diagnóstico del plan de igualdad. Reducción de la brecha de género en la organización.	% de categorías profesionales / puestos adaptados tras AR en relación a las categorías y puestos totales	Año 2 – semestre I	Gerencia	Entre 5 y 10 horas de Gerencia y RR.HH. para revisar brechas y corregir aquellas que se deban a categorías mal adaptadas en personal + 0,5 - 1 horas de adaptación por persona
T_36 (AUDITORÍA RETRIBUTIVA): Revisión anual de las brechas retributivas y corrección, en su caso, de aquellas que no sean justificables de forma objetiva	Nº de veces que se realiza corrección	Año 2 – semestre I y posteriores años de vigencia del plan de igualdad	Gerencia	Entre 1 y 2 horas de trabajo de RR.HH.

 BERNARDA PERIÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel Simón Caro Martín (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	--	--	--	--	--

Objetivo 007 - Garantizar la igualdad retributiva a mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor en la empresa.
Mejora de política retributiva y eliminación de la brecha de género

Área: Condiciones de trabajo, Retribuciones

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_39 (AUDITORÍA RETRIBUTIVA): Corrección y actualización de la política salarial vigente en la organización si se detecta alguna discriminación salarial	% de personas trabajadoras que reciben la comunicación en relación a todo el personal	Alo 4 – semestre I	Gerencia	Entre 1 y 2 horas para corregir el documento + 0,5 a 1 hora para su difusión al personal

 BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel Simon Caro Martín (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 008 - Mejora de la organización del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación de vida personal, familiar y laboral

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_42: Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados. Implantación si se considera viable y las personas trabajadoras lo solicitan	Realización de estudio/encuesta para implantar el teletrabajo + toma de decisiones Condiciones del trabajo a distancia (Nº de personas con contratos de trabajo en modalidad de teletrabajo*100) / (Nº de personas trabajadoras con opción de teletrabajo viable)	Año 2 – semestre II	Gerencia	4 - 5 horas para analizar viabilidad de teletrabajo por parte de gerencia y mandos los pormenores de condiciones de trabajo a distancia + 1 hora para comunicación con RLPT + recursos económicos necesarios para lograr la eficacia del trabajo en remoto + 1 - 2 horas de formación al personal para explicar nuevas metodologías de trabajo

 BERNARIDA PERALÁLVIZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 008 - Mejora de la organización del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación de vida personal, familiar y laboral

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_43: Establecimiento de una bolsa de horas en la que se contabilizarán las horas extra realizadas con opción de acumularlas para poder añadir días libres o vacaciones (bajo petición) a las estipuladas por legislación y convenio colectivo de aplicación.	Nº de solicitudes de acumulación de horas extra para obtener días libres y/o vacaciones	Año 3 – semestre I	Gerencia	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de formación y comunicación al personal

Objetivo 009 - Mejora de los permisos legalmente establecidos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_48: Preferencia en elección de periodo vacacional para personas con responsabilidades de cuidado (hijos e hijas y/o personas dependientes a cargo)	Nº de solicitudes de personas trabajadoras sobre esta medida/año	Año 2 – semestre II	Gerencia	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de comunicación al personal

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 009 - Mejora de los permisos legalmente establecidos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_50: Hacer extensibles los permisos reconocidos a los matrimonios y parejas de hecho debidamente acreditadas a aquellas parejas que puedan acreditar convivencia en el mismo domicilio.	Nº de solicitudes de personas trabajadoras sobre esta medida/año	Año II – semestre II	Gerencia	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de comunicación al personal
T_51: Dar preferencia en el cambio de turno y de movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.	Nº de solicitudes de personas trabajadoras sobre esta medida/año	Año 2 – semestre II	Gerencia	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de comunicación al personal

 BERNARDA PERIBÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 009 - Mejora de los permisos legalmente establecidos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral				
Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_52: La persona cuya pareja permanezca hospitalizada o recibiendo tratamiento derivado de una enfermedad grave, podrá adaptar sus horarios mientras se mantenga la situación, respetando el cómputo de horas semanales	Nº de solicitudes de personas trabajadoras sobre esta medida/año	Año 3 – semestre I	Gerencia	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de comunicación al personal

 BERNARIDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	--	--	--	--	--

Objetivo 010 - Fomento del uso de medidas de conciliación, aumento de la corresponsabilidad e implicación del personal en propuestas de nuevas medidas

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_55: Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de las personas trabajadoras, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.	% de personas que reciben la comunicación en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 – semestre II	Gerencia	15 - 20 horas de elaboración de documento recopilatorio + 0,5 - 1 horas de difusión al personal
T_56: Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización para fomentar que los hombres soliciten y hagan uso de lo establecido en la ley en cuanto a medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la empresa. Aumentar la corresponsabilidad.	Nº de campañas realizadas/año + Nº de personas trabajadoras que solicitan permisos/año	Año 3 – semestre I	Gerencia	3 días de trabajo del personal implicado en Comunicación (incluye recopilación de información, redacción de comunicados y seguimiento de impacto de campaña)

 BERNARDA PERIBÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 010 - Fomento del uso de medidas de conciliación, aumento de la corresponsabilidad e implicación del personal en propuestas de nuevas medidas

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_57: Incorporación de un buzón de sugerencias de medidas de conciliación para la plantilla	% de personas trabajadoras que reciben la comunicación de cómo usarlo en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 – semestre II	Gerencia	1 hora para preparación y colocación del buzón + 0,5 y 1 hora para comunicarlo al personal

 BERNARDA PERIÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	--	--	--	--	--

Objetivo 011 - Mejora de la concienciación al personal en materia de la violencia de género y de los permisos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género

Área: Violencia de género

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_73: Difusión de información relacionada con violencia de género para mejorar la concienciación del personal en el que se incluyan las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, mejorando la ley	% de personas que reciben la comunicación en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 – semestre II	Gerencia	8 - 10 horas de RR.HH. para preparar información a difundir sobre violencia de género + 0,5 - 1 hora para difusión al personal
T_74: Mejora de derechos a personas víctimas de violencia de género: Las ausencias, totales o parciales, de las víctimas de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia dentro del horario laboral.	Nº de ausencias totales o parciales justificadas/año	Año 3 – semestre I	Gerencia	2-3 horas de negociación de RR.HH. Y RLPT para toma de decisiones de derechos a personas víctimas de violencia de género + 1-2 horas de explicación de las medidas en conjunto al personal beneficiado

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 011 - Mejora de la concienciación al personal en materia de la violencia de género y de los permisos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género

Área: Violencia de género				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_76: Mejora de derechos a personas víctimas de violencia de género: Facilitar el traslado de centro de trabajo a las víctimas de violencia de género que permita la protección de las mismas, previa solicitud a la empresa	Nº de personas que se han acogido al traslado de centro de trabajo/año	Año 3 – semestre I	Gerencia	2-3 horas de negociación de RR.HH. Y RLPT para toma de decisiones de derechos a personas víctimas de violencia de género + 1-2 horas de explicación de las medidas en conjunto al personal beneficiado

 BERNARIDA PERLAÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel Simon Caro Martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Objetivo 012 - Mejora de la comunicación interna y externa, así como de cultura empresarial comprometida con la igualdad, asegurando que se promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

Área: Comunicación y uso del lenguaje e imágenes

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_84: Adopción de una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa a través de un manual o procedimiento	% de comunicación al personal de la política de comunicación no sexista en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 – semestre II	Gerencia	3-4 horas de redacción de política de comunicación no sexista por Gerencia / Comunicación + 0,5 - 1 hora de difusión al personal
T_85: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones interna y externas para que no sean sexistas. Eliminar en los textos acordados el lenguaje masculinizado con el objetivo en la empresa de que un lenguaje neutro es posible.	Nº de documentos analizados y corregidos/año	Año 2 – semestre II	Gerencia	20-25 horas de revisión de lenguaje en comunicados al año (se estima que el tiempo se reducirá en año 3 y 4)

 BERNARDA PERIÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
---	---	--	--	--	--

6. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En este apartado se establecerá las medidas desarrolladas en un calendario para que se tenga constancia de cuando se inicia con cada una de las actuaciones.

Se presentan ordenadas por numeración asignada (no por materias), indicando la denominación de la actuación, la persona responsable de su implantación y el periodo previsto para la misma.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

CRONOGRAMA								
ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_02: Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo y con uso de imágenes no sexistas		X						
T_07: Elaboración de un Manual de Bienvenida, donde se informará a las nuevas incorporaciones a la empresa del plan de igualdad, del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en general de la política de igualdad de la empresa. (Se añadirá al resto de documentación que se entrega al incorporarse a la empresa).			X					
T_10: Establecer como medida de acción positiva, que, en igualdad de condiciones de idoneidad, accederá la persona con menos representación por sexo en el puesto en cuestión, es decir, donde la representación del otro sexo sea superior al 60%					X			
T_13: Revisar anualmente y mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización (así como puestos de nueva creación) y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.			X		X		X	
T_14: Actualización del Sistema de valoración de puestos de trabajo en caso de revisión de las Descripciones de puestos de trabajo (cambio de funciones, nivel de responsabilidad, etc.) o creación de nuevos puestos.			X		X		X	
T_15: Campaña de difusión de plan de igualdad de la empresa a nivel interno y externo, pudiendo usar para ello publicaciones en la web o RR.SS..		X						

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel Simon Caro Martín (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

CRONOGRAMA								
ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_16: Formar a las personas integrantes de la comisión de seguimiento del plan en materia de igualdad retributiva, prevención contra el acoso y sensibilización en materia de igualdad para que puedan ejercer correctamente sus funciones dentro de la empresa		X		X		X		X
T_17: Sensibilizar a todo el personal para la protección integral contra las violencias sexuales	X							
T_18: Realizar una formación específica en materia de conciliación y corresponsabilidad para todo el personal.					X			
T_22: Detectar las necesidades formativas anualmente para todo tipo de personal de los puestos de trabajo y jerarquías, garantizando que se imparte formación a todos los niveles, sin invisibilizar departamentos en la planificación.			X					
T_24: Establecer la impartición de formaciones dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online	X	X	X	X	X	X	X	X
T_25: Elaborar un informe estadístico sobre formaciones realizadas en el año indicando participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, duración en horas según categoría profesional y jerarquía			X		X		X	
T_26: Establecer la política interna de promover personal con contrato temporal a indefinido si aumentan las necesidades dentro de la empresa			X					
T_27: Establecer la política interna de promover personal con jornada parcial a jornada completa si aumentan las necesidades dentro de la empresa			X					

 BERNARDA PERIÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
---	---	--	--	--	--

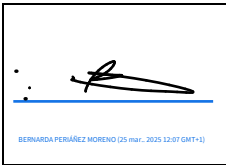
CRONOGRAMA								
ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_29: Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.					X	X	X	X
T_35: Adaptar las categorías profesionales y puestos en función de los resultados de la auditoría retributiva realizada en el diagnóstico del plan de igualdad. Reducción de la brecha de género en la organización.			X					
T_36: Revisión anual de las brechas retributivas y corrección, en su caso, de aquellas que no sean justificables de forma objetiva			X		X		X	
T_39: Corrección y actualización de la política salarial vigente en la organización si se detecta alguna discriminación salarial							X	
T_42: Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados. Implantación si se considera viable y las personas trabajadoras lo solicitan				X				
T_43: Establecimiento de una bolsa de horas en la que se contabilizarán las horas extra realizadas con opción de acumularlas para poder añadir días libres o vacaciones (bajo petición) a las estipuladas por legislación y convenio colectivo de aplicación.					X			
T_48: Preferencia en elección de periodo vacacional para personas con responsabilidades de cuidado (hijos e hijas y/o personas dependientes a cargo)				X				

 BERNARDA PERIBÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
---	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA								
ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_50: Hacer extensibles los permisos reconocidos a los matrimonios y parejas de hecho debidamente acreditadas a aquellas parejas que puedan acreditar convivencia en el mismo domicilio.				X				
T_51: Dar preferencia en el cambio de turno y de movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.				X				
T_52: La persona cuya pareja permanezca hospitalizada o recibiendo tratamiento derivado de una enfermedad grave, podrá adaptar sus horarios mientras se mantenga la situación, respetando el cómputo de horas semanales					X			
T_55: Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de las personas trabajadoras, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.				X				
T_56: Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización para fomentar que los hombres soliciten y hagan uso de lo establecido en la ley en cuanto a medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la empresa. Aumentar la corresponsabilidad.					X			
T_57: Incorporación de un buzón de sugerencias de medidas de conciliación para la plantilla				X				

 BERNARDA PERALÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel Simon Caro Martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

CRONOGRAMA								
ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_73: Difusión de información relacionada con violencia de género para mejorar la concienciación del personal en el que se incluyan las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, mejorando la ley				X				
T_74: Mejora de derechos a personas víctimas de violencia de género: Las ausencias, totales o parciales, de las víctimas de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia dentro del horario laboral.					X			
T_76: Mejora de derechos a personas víctimas de violencia de género: Facilitar el traslado de centro de trabajo a las víctimas de violencia de género que permita la protección de las mismas, previa solicitud a la empresa					X			
T_84: Adopción de una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa a través de un manual o procedimiento				X				
• T_85: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones interna y externas para que no sean sexistas. Eliminar en los textos acordados el lenguaje masculinizado con el objetivo en la empresa de que un lenguaje neutro es posible	X							

					
BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión de seguimiento y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- ❖ Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- ❖ Determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- ❖ Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

- ❖ **Intermedia:** Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- ❖ **Final:** Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad una vez aprobado.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

INDICADORES:

Los **indicadores de realización** de cada una de las tareas / medidas permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como

- ❖ ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?
- ❖ ¿En qué grado?
- ❖ ¿Se ha alcanzado a las personas trabajadoras previstas?
- ❖ Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

 BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Los **indicadores de impacto** nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

Con toda la información captada se procederá a la valoración final de consecución o no de los objetivos planteados, pudiendo reformularse objetivos en el siguiente plan de igualdad tras la realización del siguiente diagnóstico de situación y auditoría retributiva.

Se utilizará la siguiente ficha de seguimiento para cada uno de los objetivos planteados:

 BERNARDA PERUÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
---	---	--	--	--	--

OBJETIVOS Y MEDIDAS - PLAN DE IGUALDAD
EMPRESA00

Revisión: 00

Fecha:

OBJETIVO						
ÁREA DE ACTUACIÓN						
Nº Y DESCRIPCIÓN DE TAREAS/MEDIDAS	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	FECHA REAL DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	RBLE. SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS PLANIFICADOS
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	

SEGUIMIENTO DE INDICADORES (RESULTADO, PROCESO)

Nº	Indicador de seguimiento	Notas	Estado / Seguimiento	Fecha seguimiento	Motivo en caso de atrasos en implantación	Adecuación de recursos	Barreras para implantación y soluciones adoptadas	Resultado indicador
1								
2								
3								
4								
5								
6								

SEGUIMIENTO DE INDICADORES (IMPACTO)

Reducción de desigualdad	
Mejorar producción	
Proponer de futuro	
Documentación acreditativa de ejecución de las medidas	
Observaciones durante el seguimiento	

VALORACIÓN FINAL

 BERNARBA PERÁÑEZ MORENO (25 mar., 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar., 2025 12:18 GMT+1)				
---	--	--	--	--	--

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Las partes acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

La comisión será paritaria entre los representantes de la administración de la entidad y de las personas trabajadoras.

Las **funciones** de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- a. Velar por la correcta implantación de las medidas en los plazos previstos
- b. Realizar el seguimiento de los indicadores asociados a las medidas para comprobar si se está llevando a cabo de manera correcta y obteniendo los resultados esperados.
- c. Revisar el contenido de medidas y objetivos del plan de igualdad, así como revisión del diagnóstico (art 9, RD 901/2020):
 - Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación periódica previstos
 - Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
 - En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del status jurídico de la empresa.
 - Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
---	--	--	--	--	--

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa 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

d. Realización de la evaluación legal del Plan de Igualdad (art 9, RD 901/2020):

Reuniones de la Comisión de Seguimiento:

La Comisión acuerda reunirse:

- ❖ De manera ordinaria al menos una vez cada doce meses desde la aprobación del plan de igualdad, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- ❖ De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en un plazo de 7 días laborables.

En cada reunión se levantará acta, en la que se harán constar:

- Personas convocadas y asistentes a la reunión
- Resumen de materias tratadas
- Acuerdos totales o parciales adoptados
- Puntos sin acuerdo, que se podrán retomar en posteriores reuniones.
- Aprobación y firma del acta, con manifestaciones de parte si fuese necesario.

Adopción de acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, o a la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos este tipo de funciones.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado, siguiendo en todo momento la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión

Las personas que integren la Comisión serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

Otras disposiciones

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todas las personas que compongan la Comisión.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

Este procedimiento se pondrá en funcionamiento cuando por motivos legales o circunstanciales se necesite modificar algunas cláusulas o incorporación de nueva información para el cumplimiento de la normativa vigente.

Así mismo, se activará si se encuentra algún problema o imposibilidad de implantación de alguna actuación en las fases de aplicación, seguimiento, evaluación o revisión. Este se estructurará de la siguiente manera:

- ❖ Para iniciar este método, una persona que pertenezca a la comisión de igualdad encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan deberá realizar un llamamiento de reunión urgente a la comisión.
- ❖ Esta no debe tardar más de 15 días en reunirse.
- ❖ Cualquier persona de la organización puede informar a los/as miembros de la comisión de la necesidad de una modificación, pero solo las que pertenezcan a la comisión podrán realizar la convocatoria.
- ❖ En dicha reunión se debe presentar la o las modificaciones que han surgido y deben ser aprobadas por unanimidad.
- ❖ En caso de no haber, acuerdo por las partes, se establece la posibilidad de acudir al Comité de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--

- ❖ Una vez se ha producido la modificación, en las siguientes reuniones se evaluará/n los efectos.
- ❖ Por último, toda alteración ejecutada en el Plan de Igualdad se deberá notificar a la toda la plantilla.

 BERNARDA PERÁÑEZ MORENO (25 mar. 2025 12:07 GMT+1)	 Manuel simon caro martin (25 mar. 2025 12:18 GMT+1)				
--	---	--	--	--	--