



PLAN DE IGUALDAD DE SEMAT, S.A.

2023 / 2027





ANTECEDENTES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

SEMAT, S.A. (en adelante, “SEMAT”, la “Compañía”, la “Empresa” o sinónimos) es una empresa de ámbito nacional, participada por TRANSFESA LOGISTICS, S.A. y por RENFE MERCANCÍAS, que está especializada en servicios logísticos de automoción.

Tras convertirse SEMAT, S.A. en uno de los primeros operadores ferroviarios de Europa, la Empresa continuó ampliando su gama de servicios durante la década de los años 2000. De este modo, SEMAT acabó incorporándose al Grupo Transfesa Logistics como una empresa de servicios logísticos.

En la actualidad, SEMAT cuenta con 6 centros de trabajo, sitios 1 de ellos en Barcelona, 2 en Madrid, 1 en Sevilla, 1 en Pontevedra y 1 en Zaragoza:

A comienzos de 2021, SEMAT tomó la decisión de poner en marcha el procedimiento requerido para elaborar un plan de igualdad que garantice la igualdad de oportunidades en la Empresa y ponga de manifiesto su compromiso con la igualdad y su apuesta por la transversalidad y por la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

Con carácter previo a la elaboración de un plan de igualdad, se ha elaborado y negociado un diagnóstico de la situación de la Empresa, en el que se han analizado, al menos, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la representación femenina en los distintos niveles, la retribución y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



SUJETOS LEGITIMADOS Y PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En fecha 19 de mayo de 2022, se constituyó la comisión negociadora (“Comisión Negociadora”) para elaborar y negociar el Plan de Igualdad, incluido su diagnóstico de situación previo, formada en representación de las personas trabajadoras, por la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que sí cuentan con dicha representación y los sindicatos UGT y CC.OO.

Cabe destacar que, ante la ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en algunos centros de trabajo, en fecha 02 de marzo de 2022, la Empresa convocó a la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que sí cuentan con dicha representación y a los sindicatos, en su condición de sindicatos más representativos (CC.OO. y UGT) y representativos del sector al que pertenece la Empresa (CIG) y con legitimación

para formar parte de la Comisión Negociadora de los convenios colectivos de aplicación, a los efectos de iniciar la negociación del Plan de Igualdad de la Empresa.

Sin embargo, transcurrido el plazo de diez días de la convocatoria, sólo la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que sí cuentan con dicha representación y los sindicatos UGT y CC.OO. acusaron recibo de la convocatoria y confirmaron su intención de participar en la negociación del Plan de Igualdad.

La plena legitimidad de los sindicatos que forman parte de la Comisión Negociadora deviene de su condición de sindicatos más representativos, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 5.2 RD 901/2020.



ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El Plan de Igualdad se aplica a todas las personas trabajadoras de SEMAT, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional y es de aplicación, igualmente, a las personas de todos los centros de trabajo de la Empresa en España abiertos actualmente o que pudieran ser abiertos durante la vigencia de este Plan de Igualdad. Por tanto, el alcance territorial del mismo es nacional.

ÁMBITO TEMPORAL: ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad entro en vigor en la fecha de su firma, 01 de febrero de 2023, y extiende su vigencia por un periodo de cuatro años, esto es, hasta el día 31 de enero de 2027.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se rige por los principios rectores que se exponen a continuación, que determinan la forma de actuar de la Empresa y de toda su plantilla.



Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI*)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores)

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

*Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD



Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, serán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.



Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI*)

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.



Prevención y actuación en casos de acoso sexual (artículo 7 LOI*)

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI*)

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

*Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD



Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI*)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 Constitución Española, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.



Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI*)

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.



Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículos 44.1 y 9 LOI*)

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



Corresponsabilidad

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

*Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos específicos en cada una de las materias que deben abordarse a resultas del Diagnóstico de Situación, son los siguientes:

- *Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.*
- *Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas en los procesos de selección y contratación, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.*
- *Potenciar el desarrollo profesional de hombres y mujeres en la Empresa.*
- *Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.*
- *Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.*
- *Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).*
- *Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.*
- *Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de oportunidades.*
- *Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.*
- *Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.*
- *Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.*
- *Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.*
- *Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y por razón de sexo.*

ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS



ÁREAS DE ACTUACIÓN



Selección y
contratación



Promoción



Formación



Condiciones
de trabajo



Conciliación personal,
laboral
y familiar



Infrarepresentación
femenina



Prevención del acoso
sexual y por razón de
sexo



Comunicación
sensibilización

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1: Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad en la Empresa.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos e informe a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Designación de la figura de Responsable de Igualdad en la Empresa</p>

1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trabajo y de oportunidades y promover la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la Empresa.

MEDIDAS	INDICADORES
Aplicar un manual, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que se aplique en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Documento específico del procedimiento
Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas.	Documentos revisados desde la perspectiva de género

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Conseguir equidad en los diferentes grupos profesionales a través de la selección y contratación objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando medidas para potenciar la selección y contratación del sexo menos representado en el puesto de trabajo en concreto

MEDIDAS	INDICADORES
Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la Empresa sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas

1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Conseguir equidad en los diferentes grupos profesionales a través de la selección y contratación objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando medidas para potenciar la selección y contratación del sexo menos representado en el puesto de trabajo en concreto

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y méritos se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres.</p>	<p>Número de contrataciones realizadas por sexo</p>
<p>Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.</p>	<p>Número de centros visitados</p>
<p>Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por una mujer.</p>	<p>Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo</p>
<p>Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Informe de procesos de selección llevados a cabo</p>

2. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>La Empresa promoverá, dentro de las posibilidades existentes, la contratación de mujeres en la categoría donde están subrepresentadas.</p>	<p>Número de contrataciones por sexo y tipo de contrato.</p>
<p>Se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la RLPT del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tablones de anuncios e intranet. La designación de la candidata/o que finalmente será promocionado, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.</p>	<p>Revisión de la publicación de vacantes</p>
<p>En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad y méritos en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida. Aquellas candidaturas no seleccionadas se les trasladará los motivos por los cuales no han sido seleccionados.</p>	<p>Número de procesos de promoción interna donde, en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado</p>
<p>Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.</p>	<p>Número de personas trabajadoras cuya jornada pase de parcial a completa</p>

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Consensuar e implantar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la Empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas en el que participe la RLPT.</p>	<p>Número de personas seleccionadas para promocionar desagregadas por sexo</p>
<p>Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la Empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.</p>	<p>Comunicación remitida a la plantilla informando de las vacantes existentes para promocionar en la Empresa</p>
<p>La plantilla dispondrá de una plataforma donde podrá actualizar su formación curricular para que la Empresa tenga conocimiento de ello.</p>	<p>Revisión de la plataforma</p>
<p>Se priorizará para que las promociones se cubran en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la Empresa.</p>	<p>Análisis de las promociones</p>

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras.</p>	<p>Análisis de las promociones</p>
<p>Para la cobertura de las vacantes en caso de condiciones equivalentes de idoneidad, méritos y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán las candidaturas internas y del sexo menos representado en el Departamento a cubrir.</p>	<p>Análisis de las promociones</p>
<p>Facilitar y reforzar desde el departamento de RR. HH. que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.</p>	<p>Análisis de las promociones</p>

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecimiento de acciones formativas en la Empresa para potenciar la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Impartir acciones de formación y sensibilización específicas con un número de horas suficiente en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la Empresa a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos. La formación se reforzará anualmente.</p>	<p>Número de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo</p>
<p>Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.</p>	<p>Número de personas formadas en igualdad</p>
<p>Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, así como sobre acoso sexual y violencia de género dirigida a toda la plantilla, de manera piramidal.</p>	<p>Número de personas formadas desagregadas por sexo según departamento, categoría y puesto</p>
<p>Los cursos formativos se impartirán dentro de la jornada laboral cuando sea posible y ello proceda legalmente. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias.</p>	<p>Número de personas formadas</p>

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecimiento de acciones formativas en la Empresa para potenciar la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Promover acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras en la Empresa, tanto horizontal como verticalmente, siempre que sea posible.</p>	<p>Número de cursos formativos iniciados</p>
<p>Realizar, cuando ello resulte necesario, acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración.</p>	<p>Número de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas</p>
<p>Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.</p>	<p>Informe sobre materiales revisados</p>
<p>Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.</p>	<p>Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo</p>
<p>Promover, siempre que sea posible, una mayor participación de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.</p>	<p>Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo</p>

5. CONDICIONES DE TRABAJO/SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar en la Empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales y particulares (en su caso, familiares).

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de Riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. Revisar, y adecuar si fuera necesario y, en su caso, modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la Empresa.</p>	<p>Evaluación de riesgos por puesto entregada</p>
<p>Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.</p>	<p>Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo a mujeres embarazadas y en período de lactancia</p>
<p>Se habilitará en los centros de propiedad de la empresa, siempre que sea posible, a petición de la trabajadora, un espacio con mobiliario adecuado para el descanso de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia natural.</p>	<p>Número de centros con espacios habilitados</p>
<p>En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombre y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.</p>	<p>Informe de las prendas utilizadas por las mujeres embarazadas</p>

5. CONDICIONES DE TRABAJO/SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar en la Empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales y particulares (en su caso, familiares).

MEDIDAS	INDICADORES
<p>El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Índices de siniestralidad desagregados por sexo</p>
<p>Se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo de la Empresa. Se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en las estaciones de descanso. Así como, de aseos y duchas separadas por sexos en las instalaciones de cada centro de trabajo con la intención de que hombres y mujeres puedan desarrollar el trabajo por igual en todos los puestos de trabajo de la Empresa.</p>	<p>Número de aseos separados por sexo en los centros de trabajo de la Empresa</p>

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la Empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL/2019.</p>	<p>Número de comunicaciones realizadas</p>
<p>Informar a las parejas de hecho debidamente inscritas de que tienen los mismos derechos a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el Plan de Igualdad, que aquellas unidas por un vínculo matrimonial.</p>	<p>Información incluida en los medios de comunicación</p>
<p>Informar de los permisos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, promoviendo que su ejercicio no suponga ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.</p>	<p>Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación</p>
<p>Permiso retribuido de 24 horas al año para las personas trabajadoras que se encuentren en trámite de adopción para que puedan hacer las gestiones previas necesarias.</p>	<p>Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación</p>

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la Empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Permiso retribuido de 20 horas al año para las personas trabajadoras que precisen acompañar a cónyuges o parejas de hecho o ascendientes y descendientes de primer grado de consanguinidad a consultas médicas, urgencias, pruebas diagnósticas o tratamientos hospitalarios (amniocentesis, pruebas “invasivas”, consultas o tratamientos oncológicos), siempre y cuando las circunstancias físicas o psíquicas del paciente lo requieran por tener mermadas sus capacidades o cuando la trascendencia de la enfermedad aconseje una especial y personal atención de un tercero. Se deberá avisar a su responsable y al Dpto de RR. HH. previamente y justificar la necesidad con el documento pertinente.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado desagregado por sexo</p>
<p>Se concederá la lactancia acumulada por el límite legalmente establecido a aquella persona trabajadora que lo solicite. Este derecho es de todas las personas trabajadoras.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado desagregado por sexo</p>
<p>Se permitirá la flexibilidad de entrada y salida de 30 minutos respecto de la hora fijada para todos aquellos puestos administrativos que por sus características lo permitan. La Comisión de Seguimiento analizará la posibilidad de ampliar esta flexibilidad a otros puestos.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado desagregado por sexo</p>

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la Empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado desagregado por sexo</p>
<p>El permiso retribuido de los días que se establece en los distintos convenios por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tendrán por qué ser consecutivos. Se concede un plazo de 10 días naturales para el disfrute de esos permisos, no con carácter general, sino en aquellos supuestos en que se informe por escrito la necesidad por la persona trabajadora ante el Departamento de RR. HH. Esta medida puede facilitar la conciliación con el resto de los familiares. En aquellos centros directos de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado desagregado por sexo</p>
<p>Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves).</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado desagregado por sexo</p>

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la Empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su puesto de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de larga duración de cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada e hijas e hijos.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado desagregado por sexo</p>
<p>Promover, si es posible, la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del ET, que da derecho a progenitores a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años con enfermedad grave. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado desagregado por sexo</p>
<p>Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción por dicho motivo.</p>	<p>Número de permisos o reducciones de jornada otorgados desagregados por sexo</p>
<p>Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, siempre que pueda acreditarse que las mismas no pueden realizarse fuera del horario laboral.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado desagregado por sexo</p>

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.</p>	<p>Actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la Empresa</p>
<p>En igualdad de condiciones, méritos e idoneidad, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género.</p>	<p>Número de contrataciones realizadas</p>
<p>Facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite, siempre y cuando la Empresa pueda ofrecerle un puesto en otro centro de trabajo en los términos establecidos en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida</p>
<p>Garantizar el derecho al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora, siempre y cuando la Empresa pueda ofrecerle un puesto en otro centro de trabajo. Se establece un permiso retribuido de al menos 3 días laborables por traslado, cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida</p>

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas siempre que deriven de dicha situación, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, siempre y cuando la trabajadora acredite que es una víctima de violencia de género.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida</p>
<p>Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as, todo ello como consecuencia de dicha situación. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida</p>
<p>Para las trabajadoras víctimas de violencia de género, aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de su puesto de origen, siempre y cuando la Empresa pueda ofrecerle un puesto en dicho centro. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decaerá la reserva de su puesto de origen.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida</p>
<p>Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.</p>	<p>Campaña realizada</p>

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Ayuda económica a la víctima de violencia de género para que reciba asistencia psicológica durante un período máximo de tres meses. La ayuda consistirá en el abono de un importe con el límite de 500 euros en una sola ocasión durante el período de vigencia de la relación laboral. La trabajadora deberá acreditar la asistencia psicológica recibida y el abono del coste de la misma, quedando autorizada la Empresa a descontar el importe de la ayuda de la nómina o de cualquier importe que se le adeude a la trabajadora, incluida la eventual liquidación de haberes derivada de la extinción laboral, en caso contrario.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida</p>
<p>Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género para trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en abonarle en concepto de gastos de mudanza, contra factura, un importe con el límite de 500 euros y en una sola ocasión.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida</p>
<p>El departamento de RR. HH. presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.</p>	<p>Número de denuncias comunicadas</p>

8. CULTURA DE LA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.</p>	<p>Análisis del lenguaje utilizado en las comunicaciones</p>
<p>Informar a las personas trabajadoras de que existe un canal de comunicación accesible a toda la plantilla en el que también pueden expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.</p>	<p>Comunicación de la existencia del canal</p>
<p>Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.</p>	<p>Número de personas formadas por sexo</p>
<p>Difundir la información en materia de igualdad a toda la plantilla.</p>	<p>Análisis de los comunicados en materia de igualdad</p>
<p>Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en intranet, lemas en las máquinas de fichar o cartelería en las salas de descanso. Utilizar comunicación positiva. Incluir noticias sobre el Plan de Igualdad en Boletines Internos/Intranet.</p>	<p>Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación</p>

8. CULTURA DE LA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES
Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Número de empresas colaboradoras informadas
Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web y, posteriormente, realizar una campaña interna específica de difusión del mismo.	Sección en la que aparezca reflejado el Plan de Igualdad y campaña interna de promoción del mismo
Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Número de redes sociales utilizadas y comunicadas realizadas a través de los mismos

9. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES
Adoptar un protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo que favorezca un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras.	Protocolo
Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido
Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de cursos y personas formadas
El departamento de RR. HH. presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso.	Número de denuncias comunicadas

10. RETRIBUCIÓN SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Realizar un estudio salarial por puesto de trabajo, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, comparando personal con mismo convenio, categorías/ puesto, antigüedad, con desglose de retribuciones fijas y variables, de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. Se trasladará a la comisión de seguimiento el registro retributivo y la auditoria salarial.</p>	<p>Análisis de la estructura salarial</p>
<p>Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales en las retribuciones totales de un sexo sobre el otro de, al menos, un veinticinco por ciento, se incluirá en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.</p>	<p>Justificación de la diferencia</p>
<p>Actualizar la valoración de puestos de trabajo consensuando con la comisión de seguimiento el sistema a utilizar, en base a la actualización de los perfiles de puestos de trabajo que se va a llevar a cabo en la Empresa. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, incorporando la perspectiva de género. Realizar, bajo la perspectiva de género, los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías/puestos a las tareas efectivamente realizadas, teniendo en cuenta las características tanto las de los puestos más feminizados, como de los más masculinizados, haciendo que los factores que los definen sean aplicables a todos los puestos de trabajo bajo los criterios de totalidad, adecuación y objetividad. Al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad, revisar la valoración de los puestos de trabajo realizada, consultando las guías o procedimientos que marca el RD 902/2020 en cuanto a la previsión sobre la elaboración de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, así como la guía técnica para las auditorías retributivas.</p>	<p>Valoración de puestos de trabajo</p>

11. DESCONEXIÓN DIGITAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.: Promover el derecho a la desconexión digital.

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.</p>	<p>Política de desconexión digital</p>
<p>La dirección de la Empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo.</p>	<p>Procedimientos disciplinarios iniciados por estos motivos</p>
<p>Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as.</p>	<p>Medidas de sensibilización</p>
<p>Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones.</p>	<p>Cursos de concienciación impartidos</p>



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad estará compuesta por parte de la Empresa por Dña. Rebeca García Barragán y Dña. Ana Fernández Calderón y en representación de los trabajadores por Dña. Verónica Silveira Olivares y D. Carlos Banaclocha Hierro. La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad y podrán hacerse los cambios que sean necesarios en los representantes designados.

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento será la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

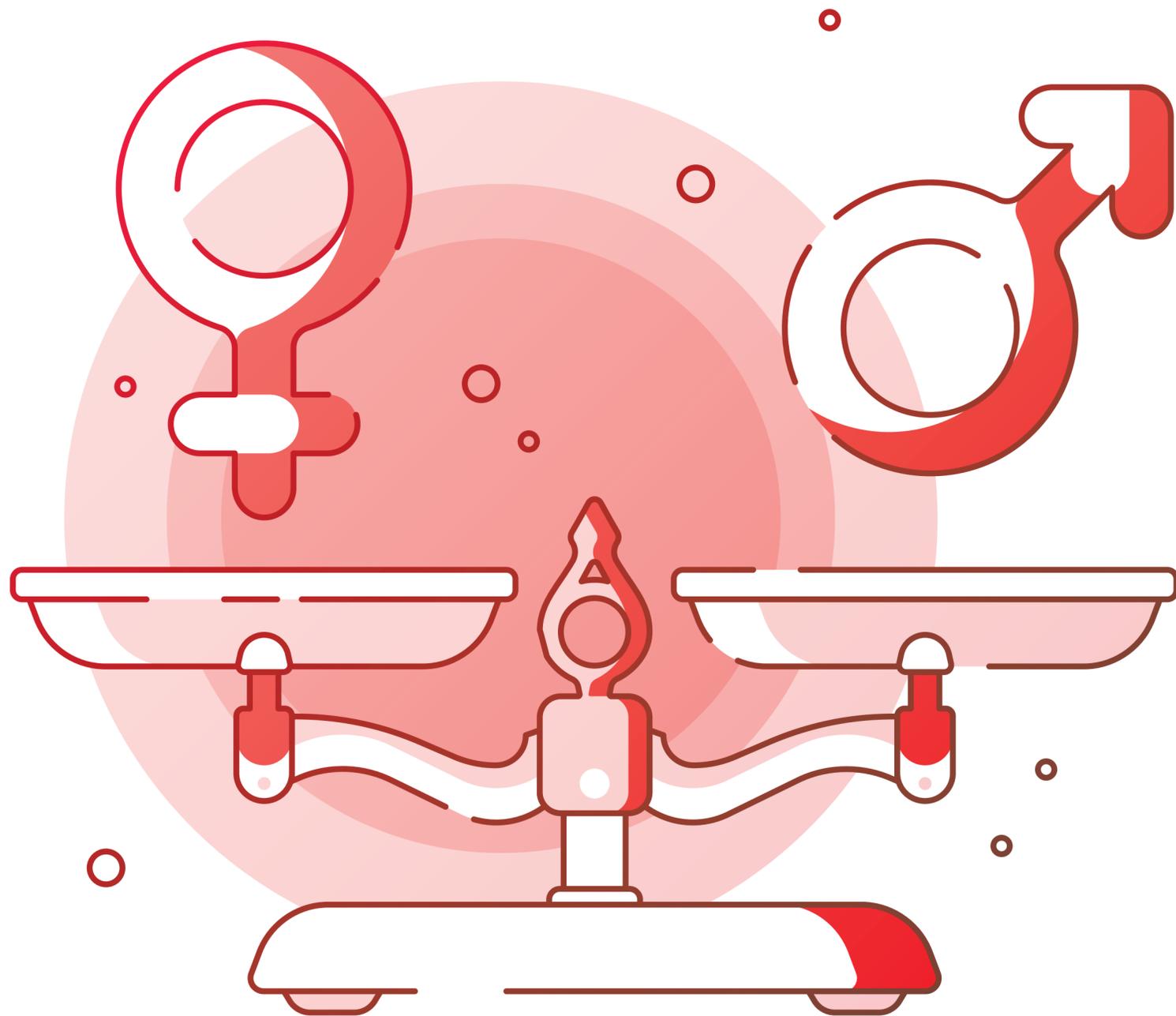
Los cometidos propios del seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, por parte de la Comisión de Seguimiento, se centrarán en:

- *Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.*
- *Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.*
- *Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.*
- *Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas e interpretación del Plan de Igualdad.*
- *Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.*
- *Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, si la efectividad de las medidas no alcanzase los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.*
- *Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.*
- *Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final, así como a otras que pudieran ser acordadas por esta Comisión de Seguimiento, 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.*

La Comisión de Seguimiento, para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad se reunirá con carácter ordinario una vez al año, preferentemente en el mes de enero de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 10 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento se reunirá cuando se produzca alguna de las situaciones a las que se refiere el artículo 9.2 del RD 901/2020.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS



Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser consensuado entre las partes de la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el Plan de Igualdad será revisado en caso de que:

- 1** Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- 2** Se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa, siempre y cuando ello resulte en una variación sustancial del volumen y composición de la plantilla.
- 3** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad, salvo que la revisión únicamente abarque cuestiones accesorias.

Por último, las Partes acuerdan someterse al Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación, revisión o modificación del Plan de Igualdad.



REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad fue inscrito en el Registro y Deposito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad para su depósito y publicidad con fecha 14 de abril del 2023 con número de expediente 90/11/0454/2023.