



PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.



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	8
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
3.1 Ámbito personal.....	8
3.2 Ámbito territorial	8
3.3 Ámbito temporal	9
4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	10
4.1 Conclusiones de diagnóstico de situación	10
4.2 Conclusiones de auditoría retributiva	20
5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS	23
6. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	38
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	43
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	47
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN	50

		Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)





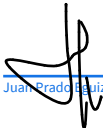

1. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la empresa **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.** (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.

		 <small>Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---





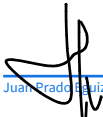

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario 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

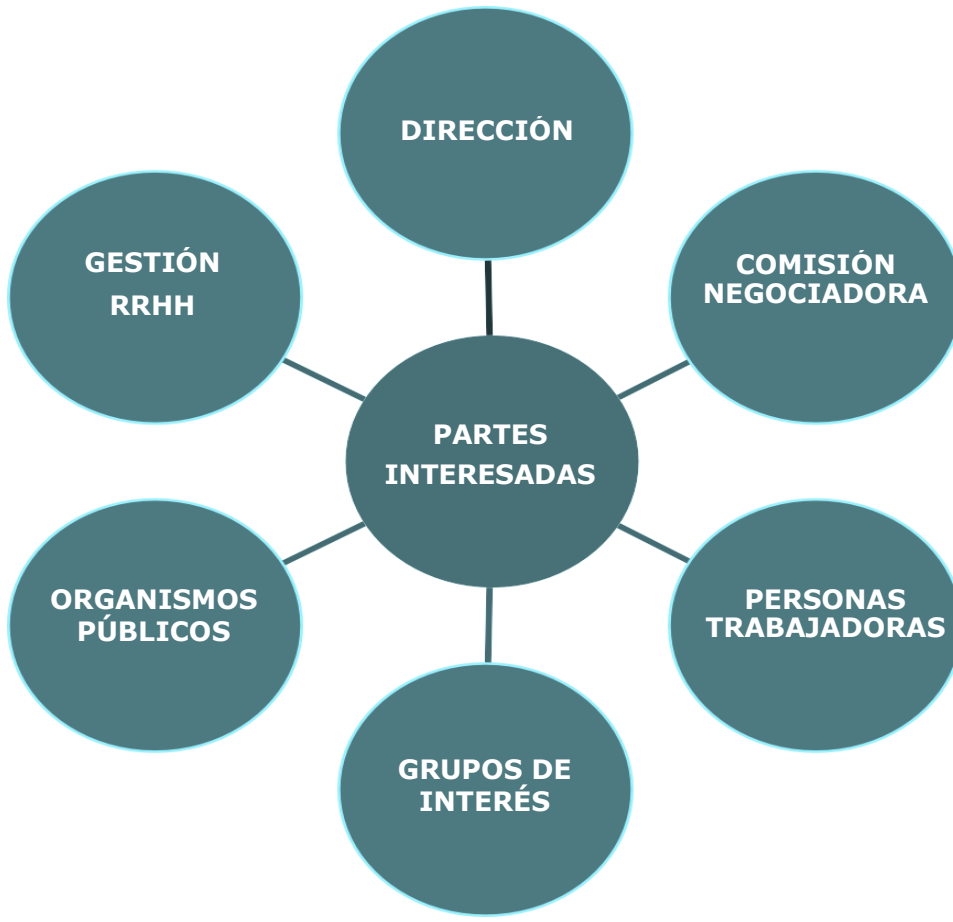
Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- ❖ **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.

		 <small>Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---



1.2 Agentes implicados/as



		 <small>Juan Prado Leizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)</small>
--	--	--	--







1.3 Información sobre la organización

INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L. se constituyó en febrero de 2015.

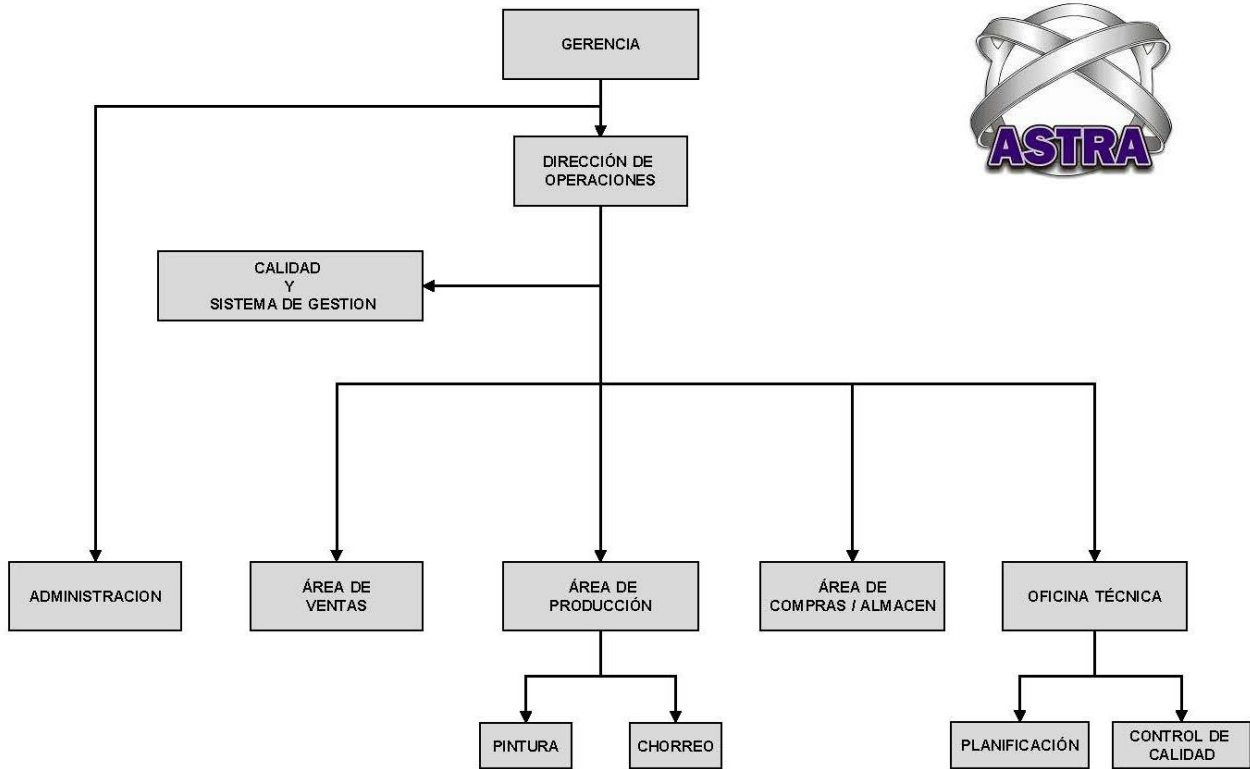
La empresa se trasladó a C. Llerones, 1, 33934 Langreo, Asturias durante la pandemia del Covid, donde en la actualidad dispone de una nave de 3000 m² y 100 m² de oficina; la nave está dotada con 4 puentes grúas de 10 t, una cabina de chorreo y otra de pintura de 16m de largo por 6 de alto y 6 de ancho con un techo corredizo para poder meter piezas de grandes dimensiones.

El equipo humano de **59 personas en la actualidad** situado en Langero (Asturias), ampliamente cualificado, pone a la disposición del servicio toda su experiencia en el tratamiento de superficies y pintura, tanto en el ámbito de construcción y rehabilitación, como en el sector del metal. La organización del mismo se desarrolla según el siguiente organigrama:

		 <small>Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---

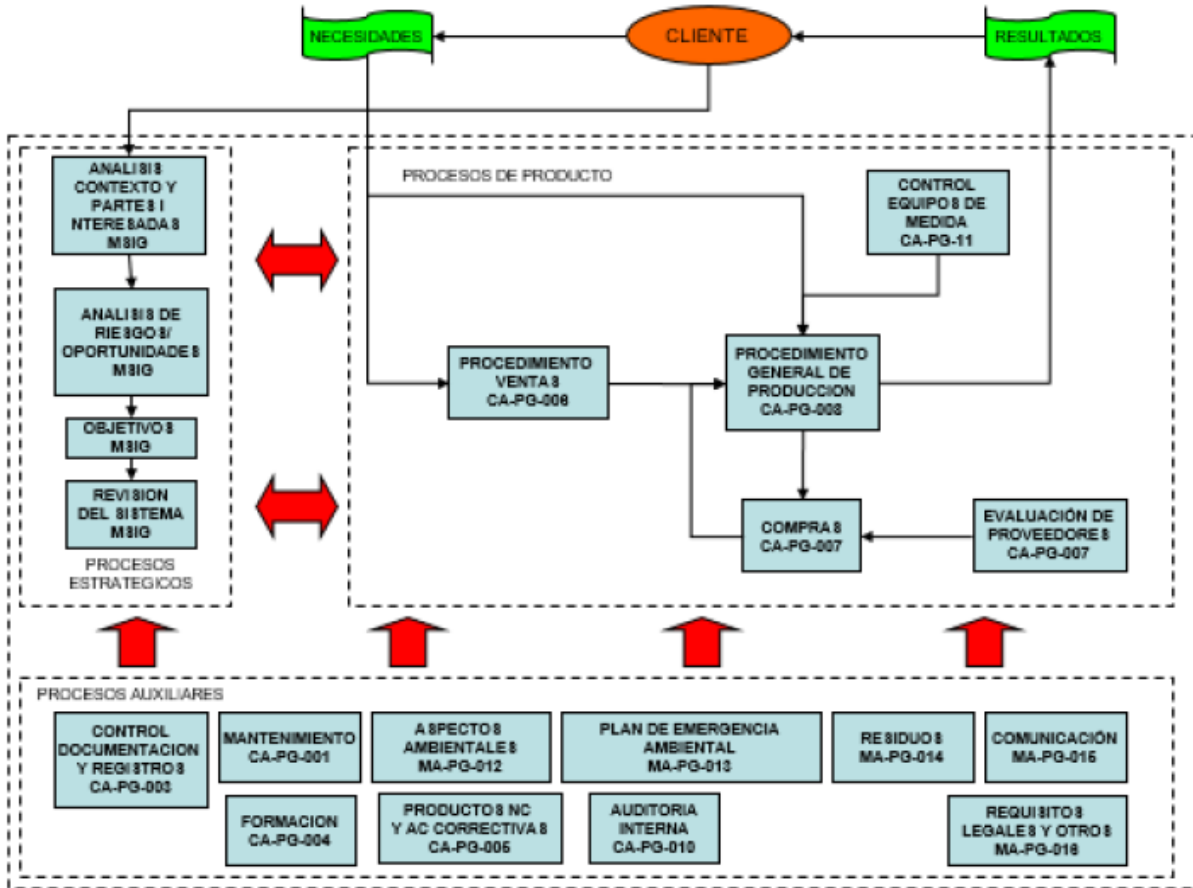


ORGANIGRAMA ASTRA



En **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.** existe un compromiso con la mejora continua en todas las actividades y procesos desarrollados por la Empresa, para lo cual está establecido un sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma ISO 9001 y Norma ISO 14001. En dichos sistemas se han identificado los procesos necesarios y determinado su secuencia e interacción a través de la representación gráfica en el Mapa de Procesos que a continuación se presenta:

		Juan Prado Quijálbal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



		Juan Prado Quijálbal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 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 2 personas, siendo 1 mujer y 1 hombre. Se dispone de documento interno de delegación de representación firmada por la representación legal de **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.**
- ❖ En representación de la parte social han intervenido
 - **Los y las representantes legales del personal del centro de trabajo**, 2 personas, siendo 2 hombres. Se dispone de documento interno de delegación, así como las actas electorales de las elecciones más recientes realizadas en cada centro de trabajo para evidenciar (si aplica).


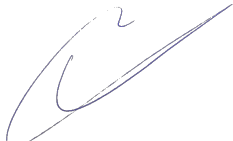
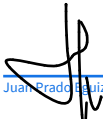

Además, se ha contado con la información aportada por el personal que ha querido voluntariamente contestar a la encuesta que se ha entregado durante la fase de toma de datos para diagnóstico.

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

		 <small>Juan Prado Ruizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---




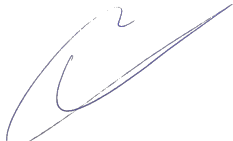
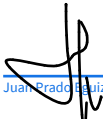

Este Plan de Igualdad es de aplicación en Asturias para **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.**

3.3 **Ámbito temporal**

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.** 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	Junio 2024
2.	Constitución de la Comisión de Igualdad	Junio 2024
3.	Diagnóstico de situación	Julio - Diciembre 2024
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Enero - Febrero 2025
5.	Desarrollo y ejecución	7 de marzo de 2025 - al 6 de marzo de 2029
6.	Evaluación final	2029

		 <small>Juan Prado Leizabal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---



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 **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.**, 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.





METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.** 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:

		 <small>Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---



4.1.1 Proceso de selección y contratación

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

- Las personas que se encargan de realizar la selección son: el personal directivo, el equipo de RR.HH. y las personas responsables de los distintos departamentos. Sin embargo, no se procura que el equipo de selección de personal sea mixto.
- Las personas que realizan el proceso de selección no disponen de formación en materia de género e igualdad.
- La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a los criterios que cada persona responsable fija los suyos propios.
- **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, nunca incluyen preguntas sobre situación familiar o personal de la persona candidata.
- Los canales habituales para dar a conocer las ofertas de empleo de la organización son los **portales de empleo de internet, las páginas web y/o las redes sociales**
- Dentro de las personas que han ingresado a la empresa en 2023 se puede concluir que:
 - La mayor parte de incorporaciones a la empresa pertenecen a la franja de **edad** más joven, de 30 a 45 años, tanto para mujeres como para hombres.
 - Todas las personas que se han incorporado a la empresa en este periodo han sido con un **contrato** indefinido a tiempo completo.
 - Todo el personal incorporado lo hace con **jornada partida**.
 - En relación a la **jerarquía**, casi todo el personal contratado en el período de análisis es *personal cualificado*. *Solo un hombre se ha incorporado a mandos intermedios y una mujer a directivo/a*.
 - Casi todas las incorporaciones de personal han sido al **Departamento de Producción**. Solo una persona se ha incorporado al departamento de Dirección.
 - Mas de la mitad de las personas incorporadas lo han hecho al **puesto de trabajo** de pintor/a (56%). El resto de personas lo han hecho a diversos puestos, entre ellos Chorreador/a u Oficina Técnica.
- Dentro de las personas que han dejado de trabajar en la empresa en 2023 se puede concluir que:

		Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



- Únicamente han dejado de formar parte de la entidad 10 varones por motivo de finalización de contrato.
 - Las edades de los hombres que han cesado son diversas, se reparten por todas las franjas de **edad**. La más representada es la franja de edad media, englobando de 30 a 45 años, donde se localiza el 40% de los varones.
 - Todas las personas que han cesado presentaban **contrato** indefinido a tiempo completo.
 - Todas las personas que han dejado de forma parte de la entidad trabajaban en **jornada** partida.
 - Casi todos los hombres que han dejado de formar parte de la entidad se encontraban en el **nivel jerárquico** de *personal cualificado*.
 - Todos los hombres trabajaban dentro del **departamento** de *Producción*.
 - Gran parte de los varones que han cesado desempeñaban el **puesto de trabajo** de *Pintor/a*.
- Dentro de la encuesta del personal, la mitad de las personas encuestadas 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:

- Se trata de una empresa "masculinizada", ya que el 93% del personal es masculino. Recordando la disposición primera de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se considera una situación de equilibrio cuando existe una proporción máxima de 60-40 sin importar el sexo de las personas que los ocupen.
- Se observa que la media de edad de mujeres y hombres se sitúa en la franja de edad de 30 a 45 años, coincidiendo con la franja intermedia. Seguidamente se localiza la franja de edad más longeva, de 46 a 70 años.
- Se observa que una pequeña parte del personal tiene una antigüedad inferior en la empresa ya que la mayor parte de las incorporaciones han tenido lugar recientemente ya que el negocio se ha expandido con mucha rapidez, sobre todo en los últimos años.

		Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



- Se observa que, de los dos departamentos de **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.**; el más representado se encuentra masculinizado, una realidad bastante esperable ya que solamente son 4 las mujeres que componen la plantilla. Solo el departamento de Dirección se encuentra feminizado.
- No existen puestos de trabajo equilibrados en la entidad, pero sí feminizados y/o masculinizados.
- Los puestos de trabajo "*masculinizados*" son: Administración, Jefe/a Producción, Pintor/a Jefe/a, Responsable, Responsable Oficina, Almacén, Chorreador/a y Pintor/a. y los puestos de trabajo "*feminizados*" son: Gerencia y Oficina Técnica.
- Se observa que los puestos más relacionados con el trabajo propio de producción están mucho más ocupados por hombres que por mujeres. Las mujeres están actualmente ejerciendo roles más administrativos (oficina técnica).
- Al tratarse de un sector eminentemente masculinizado, en especial para los puestos de trabajo más rasos cuesta encontrar mujeres. Sería necesario lograr primero un cambio social para posteriormente lograr un cambio a nivel empresarial.

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 para acudir a exámenes.
- Los canales de comunicación entre la plantilla y la empresa para tratar temas de formación, así como para tratar otros diversos temas, suelen ser WhatsApp, mails o llamadas telefónicas, así como el tablón de anuncios.
- No hay unos puestos concretos sobre los que se ejecuta la formación.

		Juan Prado Ruizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



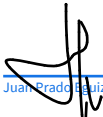



- No se ha llevado a cabo ninguna formación en materia de igualdad. Sin embargo, se solicita a las empresas que imparten formaciones que tengan en cuenta la igualdad y utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.
- La formación externa en los últimos años ha sido al 100% para los hombres en horas de formación por sexos, ya que ninguna mujer de la entidad ha recibido formación durante este tiempo.
- Según las respuestas dadas a la encuesta:
 - La gran mayoría de las personas encuestadas 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:

- La entidad afirma que realiza la promoción de acuerdo a criterios de cada departamento.
- Si se necesita cubrir puestos de mandos intermedios y/ dirección **se favorece la promoción interna** antes que la selección externa de personal. Se incentiva para estos casos la presentación de candidaturas tanto de hombres como de mujeres.
- Se favorece la composición equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- Pinturas ASTRA no ha realizado ninguna promoción desde su creación.
- En general, el personal percibe que mujeres y hombres promocionan en igualdad de oportunidades, incluido a puestos directivos.
- Se manifiesta un alto desconocimiento a la incidencia del uso de las medidas de conciliación a la hora de promocionar por lo que es posible que no siempre se disfruten por temor, infundado o no, a que les juegue en contra.


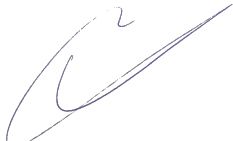
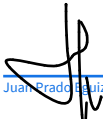

		 <small>Juan Prado Ruizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---



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.**
- Se dispone de un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo desde enero de 2024. Se plantea y acuerda con la representación de la dirección, así como con la representación legal de los/as trabajadores/as su actualización de acuerdo a la normativa vigente.
- Paralelamente a la elaboración de este informe de diagnóstico se ha elaborado un nuevo protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo a fecha de enero de 2025.
- En los últimos 3 años ha habido ciertas modificaciones en las condiciones de trabajo. En el caso de **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.** mejores condiciones laborales como horario y retribuciones.
- 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.
- En relación a movilidad geográfica:

		 Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	 Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)
---	---	--	--



- Solamente se traslada a una persona trabajadora en caso de que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de que los justifiquen.
- La persona trabajadora tiene derecho a optar al traslado con una compensación por gastos (propios y de familiares a cargo) o a la extinción del contrato. En ningún caso se le obliga a nada.
- En relación a la movilidad funcional:
 - Cuando se requiere movilidad funcional, se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad de la persona.
 - Solamente tiene lugar en caso de que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen y por el tiempo imprescindible.
 - Si se encomiendan funciones de nivel superior al grupo que le corresponde a la persona trabajadora durante más de 6-8 meses en 1-2 años tendrá derecho a un ascenso y/o a la retribución asociada a las funciones realizadas ese tiempo.
 - Si se encomiendan funciones de nivel inferior al grupo que le corresponde a la persona trabajadora va a cobrar lo mismo que cobraba antes de las nuevas funciones.
- 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.

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:

- La empresa no dispone de medidas de conciliación a mayores de las estipuladas por el ET y CC. Aunque se ha implementado mejoras en materia de conciliación como son los cambios de horarios.
- No se realizan campañas de sensibilización periódicas sobre los derechos de conciliación.
- La empresa afirma que promueve el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación

		Juan Prado Ruizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



de mujeres y hombres y que se les ha informado sobre las medidas a las que tienen derecho, pero la encuesta al personal deja ver bastante desconocimiento al respecto de qué medidas se pueden solicitar.

- En el periodo de referencia no se han producido reducciones de jornadas ni excedencias.
- En el periodo de estudio se han producido permisos, en referencia a ello:
 - Solo dos hombres han disfrutado de permiso durante el periodo analizado por paternidad. Los hombres se sitúan en la **franja de edad** intermedia, de 30 a 45 años.
 - En relación al **tipo de contrato**, ambos disponen de contrato indefinido a tiempo completo.
 - En referencia a la **antigüedad**, uno de ellos presenta una antigüedad inferior a un año y el otro de 3 a 5 años.
 - En relación a la **jerarquía**, los dos hombres son *personal cualificado*.
 - En base a los **departamentos**, ambos pertenecen a Producción. Uno de ellos desempeña el **puesto de trabajo** de pintor/a y el otro de chorreador/a.
- 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.
 - Con responsabilidades de cuidado disponen de más facilidades de adaptación de jornada que las personas trabajadoras sin cargas familiares. La empresa intenta adaptarse a las necesidades del personal, para evitar que se vean afectados negativamente, buscando siempre en negociación lograr la situación más favorable para todos y todas.
- Mas de la mitad del personal de la empresa manifiesta no tener especiales dificultades a la hora de conciliar su vida personal, familiar y laboral.
- Gran parte de las personas encuestadas muestran desinformación en materia de disponibilidad de medidas en materia de igualdad.
- Gran parte de las personas encuestadas muestran desconocimiento en cuanto si se

		Juan Prado Izúzabal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



favorece el uso de medidas de conciliación tanto para mujeres como para hombres. La otra parte muestra desconocimiento ante la cuestión.

4.1.7 Infrarrepresentación femenina

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

- La plantilla de Pinturas ASTRA en los últimos años ha experimentado un crecimiento, como se puede notar en los números de personal del último año y el anterior.
- Segregación vertical: Se puede concluir que, dentro de la jerarquía de *personal directivo*, durante el periodo estudiado se ha contado con presencia masculina y femenina. Sin embargo, en el último año esto ha cambiado y únicamente se percibe representado una mujer. En *mandos intermedios*, únicamente existen presencia masculina. En la jerarquía de *personal cualificado* se evidencia presencia masculina y femenina, está última a partir del último año. Y en el personal sin cualificación durante todo el periodo de análisis únicamente se perciben representación masculina.
- Segregación horizontal: Se percibe que el departamento de dirección ha contado con presencia equilibrada durante el periodo analizado, a excepción del último año que únicamente está representado por mujeres.

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 masculinizada, que lo ha sido desde los inicios dado el sector de actividad en el que opera. Las últimas contrataciones no disminuyen esa diferencia dado que hay ciertos puestos de trabajo a los que no suelen optar mujeres (chorreador/a, pintor/a o almacén)).
- 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 (**horas extras, nocturnidad, dietas o turnicidad** entre

		Juan Prado Izúzabal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



otros, no todos los puestos de trabajo requieren de ello.

- No se aprecian diferencias significativas en las remuneraciones percibidas, entre mujeres y hombres. Se observa que, en proporción, las mujeres y hombre se sitúan en las bandas salariales medias, de 14.001 a 18.000€.
- En las respuestas de encuesta, parte de las personas encuestadas afirman que 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:

- Se dispone de un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo desde enero de 2024. Se plantea y acuerda con la representación de la dirección, así como con la representación legal de los/as trabajadores/as su actualización de acuerdo a la normativa vigente.
- Paralelamente a la elaboración de este informe de diagnóstico se ha elaborado un nuevo protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo a fecha de enero de 2025.
- 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.
- Se ha comprobado fehacientemente que el protocolo de prevención y actuación ante sospechas de acoso cumple con los requisitos mínimos detallados en el anexo del Real Decreto 901/2020 y al **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007** y la revisión ha sido aprobada y negociada con la representación legal de las personas trabajadoras de **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.**

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. Así mismo, se denota cierto desconocimiento del protocolo, cuando lleva vigente desde enero de 2024.

		Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



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, aunque se detectan irregularidades en la redacción de los comunicados internos, empleando un masculino genérico que invisibiliza a las mujeres.
- No se observan potenciales discriminaciones hacia nadie y se han empleado imágenes de mujeres y hombres para fomentar la equidad.
- En la encuesta al personal se denota desconocimiento a cerca de la materia por lo que habría que profundizar sobre ello.
- 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 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 **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.** 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

		Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



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:

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

- La clasificación profesional basada en el SVPT de INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L. se considera apropiada y el personal.
- La valoración de los puestos de trabajo de INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L. se ha llevado a cabo teniendo en cuenta todo tipo de factores, no solamente aquellos que se contemplan en el convenio colectivo.
- Respecto a la brecha encontrada dentro del salario base en importes equiparados, 4,95%, a favor de los hombres, la cual es casi inexistente.
- 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
Complemento A bruto	1,23%

		Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



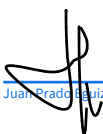



BRECHAS EQUIPARADAS DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES	
COMPLEMENTO SALARIAL	% BRECHA
Antigüedad	100%
PP Pagas Extras	6,33%
Plus Voluntaria Absorbible	100%
Plus Productividad	92,3%
Turnicidad	100%
Incentivo festivo	100%
Nocturnidad	100%
Horas extra	100%
Dietas	100%
Plus disponibilidad	100%

- Al no existir mujeres en la actualidad en los grupos 3, 6 y 7, carece de sentido analizar brechas parciales en ambos.
- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 5 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **antigüedad, plus voluntario absorbible y plus productividad**, que premian en mayor medida a los puestos de trabajo ocupados por hombres en la empresa. El **complemento A bruto y P.P. pagas extras** juegan a favor de los puestos ocupados por mujeres, pero al ser las cuantías menores apenas repercuten en la brecha parcial de complementos de este grupo.
- Respecto a los complementos extrasalariales, la brecha que se origina es del 15,69% a favor de los hombres, se debe fundamentalmente a las dietas que son destinados sobre todo a puestos de producción en mayor medida ocupados por ellos.

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.

		 <small>Juan Prado Ruizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---



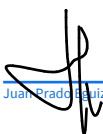



La vigencia de la presente auditoría retributiva será la misma que la del presente Plan de Igualdad de **INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L.** Una vez finalizado este tiempo se realizará una nueva auditoría retributiva en la reelaboración del siguiente plan de igualdad.

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 INDUSTRIAL ASTURIANA DE TRATAMIENTOS PARA METAL Y PINTURAS, S.L. se comprobará si la estimación ha sido o no adecuada.

		 <small>Juan Prado Ruizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---



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	RR.HH.	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


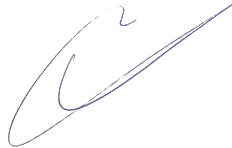
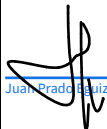

		 Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	 Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)
--	--	---	---



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_09: Publicar todas las vacantes existentes en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal.	% de vacantes publicadas internamente / total de ofertas publicadas	Año 2 – semestre I	RR.HH.	0,5 - 1h para publicar cada vacante



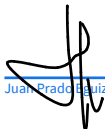

		 Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	 Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)
---	---	--	--



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_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.	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

		 Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	 Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 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



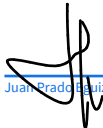

		 Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	 Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)
--	--	---	---



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

		 Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	 Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 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_72: Impartición de formación sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables en cada uno de los centros de trabajo, con la finalidad de realizar un trabajo óptimo frente a posibles casos que pudieran producirse en sus centros de trabajo (a responsables de departamentos, mandos intermedios, y directivos, comisión investigación PA)	% de personas responsables que reciben la formación en relación al total de personas responsables en la empresa	Año 2 – semestre I	Gerencia / Formación	2-3h de búsqueda de acciones formativas adecuadas + entre 20 - 60 horas de formación efectiva para el personal de selección y contratación
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	RR.HH. / Formación	Entre 5 - 10 horas la preparación del formato de trabajo y variable en función del número de formaciones realizadas (0,5 - 1h por curso)

		Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 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_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	RR.HH.	1,5 - 2h para comunicar en cada promoción los datos indicados en la medida

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_36: 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.

		Juan Prado Basizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 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_37: Elaborar y difundir entre el personal un resumen de los conceptos salariales y extrasalariales en el que se indique qué remunera cada uno de ellos. Mejora del conocimiento de la política retributiva de la empresa y/o convenio(s) colectivo(s) de aplicación	% de personas trabajadoras que reciben la comunicación en relación a todo el personal	Año 2 – semestre II	RR.HH.	Entre 4 y 5 horas para redactar el documento + 0,5 a 1 hora para su difusión al personal

		Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)



Objetivo 008 - 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_45: Permiso retribuido por cuidados, para reuniones escolares, enfermedades de hijas e hijos, acompañamiento al médico de personas dependientes, etc. previa solicitud a la empresa.	Nº de solicitudes de personas trabajadoras sobre esta medida/año	Año 3 – semestre I	RR.HH.	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de comunicación al personal
T_47: Concesión de permisos de acompañamiento para aquellas personas que deseen acompañar a sus parejas al seguimiento del embarazo y preparación al parto, previa acreditación de dicha situación y posterior aporte del justificante médico.	Nº de solicitudes de personas trabajadoras sobre esta medida/año	Año 3 – semestre I	RR.HH.	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de comunicación al personal

		Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)



Objetivo 008 - 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_49: Para todos aquellos permisos estipulados por ley, se permite la atención de familiares hasta 3er grado de consanguinidad (por ley se estipula hasta 2º grado) al igual que para la atención de suegros/as en parejas que no estén reconocidas como parejas de hecho ni unidas en matrimonio	Nº de solicitudes de personas trabajadoras sobre esta medida/año	Año 3 – semestre I	RR.HH.	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de comunicación al personal

		 Juan Prado Bazizabal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	 Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)
--	--	--	---



Objetivo 009 - 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	RR.HH.	15 - 20 horas de elaboración de documento recopilatorio + 0,5 - 1 horas de difusión al personal
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	RR.HH.	1 hora para preparación y colocación del buzón + 0,5 y 1 hora para comunicarlo al personal

		Juan Prado Baizabal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)



Objetivo 010 - Mejora en la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género así como garantizar una adecuada vigilancia de la salud del personal. Analizar la siniestralidad laboral con perspectiva de género. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso y de discriminación

Área: Condiciones de trabajo, Salud laboral, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo/género

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_66: Facilitar un espacio y mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de las mujeres embarazadas, e incluir esta medida preventiva en el plan de PRL.	Nº de remodelaciones realizadas en espacio de trabajo y mobiliario	Año 4 – semestre I	RR.HH. / PRL	2-3 horas de personal de Compras/Gerencia para escoger mobiliario adecuado + tiempo necesario para correcto montaje
T_71: Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas trabajadoras	% de personas que reciben la comunicación del protocolo en relación al total de personas trabajadoras	Año 1 – semestre II	RR.HH.	1-2 horas de explicación de PA al personal

		 Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	 Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 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_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	RR.HH.	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
T_82: Mejora de derechos a personas víctimas de violencia de género: gestión integral y prestación de apoyo y colaboración a las personas víctima de violencia por parte de personal experto dentro de la empresa	Nº de personas víctimas de violencia que se acogen a esta medida/año	Año 4 – semestre I	RR.HH.	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

		Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 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_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 / Comunicación	20-25 horas de revisión de lenguaje en comunicados al año (se estima que el tiempo se reducirá en año 3 y 4)
T_86: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la web, RR.SS., publicidad o cualquier medio utilizado por la empresa para que no tengan términos sexistas	Nº de publicaciones analizadas y corregidas/año	Año 2 – semestre II	Gerencia / Comunicación	30-35 horas de revisión de lenguaje en web/RR.SS. al año (se estima que el tiempo se reducirá en año 3 y 4)


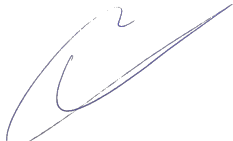


		 Juan Prado Benizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	 Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)
--	--	--	---



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.

		 <small>Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---



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_09: Publicar todas las vacantes existentes en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal.			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						
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							

		Juan Prado Sanizabal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)



CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
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_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_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_37: Elaborar y difundir entre el personal un resumen de los conceptos salariales y extrasalariales en el que se indique qué remunera cada uno de ellos. Mejora del conocimiento de la política retributiva de la empresa y/o convenio(s) colectivo(s) de aplicación				X				
T_45: Permiso retribuido por cuidados, para reuniones escolares, enfermedades de hijas e hijos, acompañamiento al médico de personas dependientes, etc. previa solicitud a la empresa.					X			
T_47: Concesión de permisos de acompañamiento para aquellas personas que deseen acompañar a sus parejas al seguimiento del embarazo y preparación al parto, previa acreditación de dicha situación y posterior aporte del justificante médico.					X			
T_49: Para todos aquellos permisos estipulados por ley, se permite la atención de familiares hasta 3er grado de consanguinidad (por ley se estipula hasta 2º grado) al igual que para la atención de suegros/as en parejas que no estén reconocidas como parejas de hecho ni unidas en matrimonio					X			

		Juan Prado Bazábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)



CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
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_57: Incorporación de un buzón de sugerencias de medidas de conciliación para la plantilla				X				
T_66: Facilitar un espacio y mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de las mujeres embarazadas, e incluir esta medida preventiva en el plan de PRL.							X	
T_71: Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas trabajadoras		X						
T_72: Impartición de formación sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables en cada uno de los centros de trabajo, con la finalidad de realizar un trabajo óptimo frente a posibles casos que pudieran producirse en sus centros de trabajo (a responsables de departamentos, mandos intermedios, y directivos, comisión investigación PA)			X					

		Juan Prado Ruizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)



CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
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_82: Mejora de derechos a personas víctimas de violencia de género: gestión integral y prestación de apoyo y colaboración a las personas víctima de violencia por parte de personal experto dentro de la empresa							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				
T_86: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la web, RR.SS., publicidad o cualquier medio utilizado por la empresa para que no tengan términos sexistas				X				

		Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 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:

		Juan Prado Ruizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 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.





		Juan Prado Ruizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 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:

		 <small>Juan Prado Ruizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---



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	
Preparar de futuro	
Documentación acreditativa de ejecución de las medidas	
Observaciones durante el seguimiento	

VALORACIÓN FINAL

		Juan Prado Leizábal (13 mar., 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar., 2025 10:18 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.

		Juan Prado Ruizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 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.



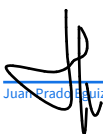

En cada reunión se levantará acta, en la que se harán constar:

- 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.

			
		Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 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.



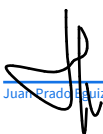

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

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.

		 <small>Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)</small>	 <small>Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)</small>
---	---	---	---



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.

		Juan Prado Leizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 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.

		Juan Prado Guizábal (13 mar.. 2025 08:17 GMT+1)	Adrián Menéndez Sánchez (13 mar.. 2025 10:18 GMT+1)