

---

# PLAN DE IGUALDAD

---

AYUNTAMIENTO DE TIJARAFE



[FECHA]

[Dirección de la compañía]

## ÍNDICE.

O. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	8
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	8
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	12
PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	13
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	19
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	23
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	40
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	43
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	46
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	47
ANEXO I	48

## O. PRESENTACIÓN.

### TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Es un Ayuntamiento que se encarga de la administración local en Tijarafe

### PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

- OFICINAS.
- OBRAS.
- CENTRO DE DÍA. CUIDADOS DE MAYORES EN INSTANCIA DE DIURNA.
- PISO TUTELADO. CUIDADO DE MAYORES EL RESTO DEL TIEMPO QUE NO ESTÁN EN EL CENTRO DE DÍA. (NOCHES, FINES DE SEMANA Y DÍAS DE FIESTA).
- RESIDENCIA DE MAYORES. CUIDADOS DE MAYORES RESIDENTES EN EL CENTRO.
- ESCUELA INFANTIL. ESCUELA DE 0-3 AÑOS.

A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	AYUNTAMIENTO DE TIJARAFE		
NIF	P3804700G		
Domicilio social	Plaza de la Paz s/n ( Tijarafe )		
Forma jurídica	Entidad pública	Año de constitución	1812
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
NOMBRES	Marcos José Lorenzo Martín		
CARGO	Alcalde		
TELÉFONO	690613244		
E-MAIL	marcoslm@tjarafe.org		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
NOMBRES	Yaiza Cáceres		
CARGO	Concejala		
TELÉFONO	636870170		
E-MAIL	yaizacaceres@tjarafe.org		
ACTIVIDAD			
SECTOR ACTIVIDAD	ACTIVIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA		
CNAE	8411		
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	Entidad pública		
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Provincial		
DIMENSIÓN			

Personas Trabajadoras	Mujeres	92	Hombres	52	Total	144
Centros de trabajo	4					
Facturación anual (€)	FECHA					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	Si					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí	X	No		No tengo RLT	

## I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se indican a continuación las partes legítimas que suscriben el Plan de Igualdad:

### 1. Parte social:

- Víctor Manuel Martín Gómez
- Félix Manuel Rodríguez Concepción

### 2. Parte Empresarial:

- Yaiza Cáceres Lorenzo
- Diana Lorenzo Brito

## II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Provincial (Información no disponible. Valorar incidencia en el apartado del informe Conclusiones: Principales Problemas y Dificultades detectadas), y afecta a todos los centros de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, el **FECHA**, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante 4 años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

### III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIONES DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

#### RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en AYUNTAMIENTO DE TIJARAFE en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

#### - Materias analizadas en el Diagnóstico

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

- j) Lenguaje y comunicación no sexista
- k) Violencia de género

#### - Principales problemas y dificultades detectadas:

#### - Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad

Ítem	Fortaleza	Debilidad
Garantías en el proceso de selección		Los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación
		Por su parte, la inexistencia de un protocolo de selección y contratación corporativo genera incertidumbre respecto la presencia de sesgos de género en este proceso
Garantías de la igualdad retributiva	El Ayuntamiento cuenta con el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral	La entidad no cuenta con un plan de Formación documentado
Formación como herramienta de igualdad	Se han adoptado medidas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cuerpos de formación profesional	
Garantías en la promoción profesional	Los criterios de aplicación de las promociones están documentados en el Convenio Colectivo de aplicación	La entidad aún no ha aprobado e implantado una política de desconexión digital
Derechos Digitales		El Consistorio aún no ha implementado en la cultura corporativa mecanismo de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras
Prevención de Riesgos Laborales	En el Convenio Colectivo de aplicación se contemplan medidas específicas sobre la prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género	La entidad aún no cuenta con un procedimiento de revisión del sistema de organización y control del trabajo
Garantías en la organización del trabajo		
Conciliación	La Organización tiene	

	<p>implantadas medidas que garantizan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral propias, aplicándose las recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación</p>	
<p>Cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales</p>	<p>El Convenio del Ayuntamiento contempla los derechos de los que dispone la trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral</p>	<p>La Organización aún no cuenta con un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo</p>
<p>Prevención y reacción ante el acoso</p>		<p>Aspectos indicativos del tono de igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, aún no han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo</p>
<p>Comunicación inclusiva</p>		

## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en AYUNTAMIENTO DE TIJARAFE el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, 4 años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

En el **AYUNTAMIENTO DE TIJARAFE.**, la **brecha salarial** del conjunto de la plantilla en 2021 alcanza el **13 %** a favor de los hombres. En los complementos salariales, la brecha es del 23% en el promedio de percepciones satisfechas y del 19% en la mediana de retribuciones, en ambos casos a favor del hombre. En relación a lo expuesto, **la existencia de una brecha en promedios efectivos y en mediana efectiva de las retribuciones percibidas a favor de los trabajadores varones de la plantilla no debe ser objeto de justificación obligatoria al ser inferior al 25%**

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que:

El análisis de las agrupaciones por sexo refleja que, efectuada la Valoración de Puestos de Trabajo por la empresa, la plantilla de AYUNTAMIENTO DE TIJARAFE, se distribuye en 9 Agrupaciones, las agrupaciones 1,4 y 5 están masculinizadas. Las agrupaciones 2, 3 , 6 y 7 están feminizadas y las agrupaciones 8 y 9 están equilibradas.

## PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

### a) Objetivos

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

### b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de las medidas planteadas para el resto de las materias en el Apartado V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo.</li> <li>2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT.</li> <li>3. Revisión y actualización anual.</li> <li>4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.</li> </ol>

### c) Cronograma

1. Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

### d) Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

1. Velar para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.

3. Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdades salariales por razón de género.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de Impacto.
- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

- Evaluación de Impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			

#### INDICADORES PROPUESTOS:

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).

- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.

- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.

- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.
- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE TIJARAFE.

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.

#### IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- Selección y contratación
  - Garantizar la objetividad en el proceso de selección
  - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
  - Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
  - Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
  - Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional
- Clasificación Profesional
  - Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
  - Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
  - Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres
- Retribuciones
  - Garantizar el principio de Igualdad Retributiva
- Formación
  - Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
  - Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
  - Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
  
  - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización
  - Incorporar la formación como herramienta para la igualdad
- Promoción Profesional
  - Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
  - Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
  - Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
  - Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
  - Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional

- Condiciones de trabajo
  - Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
  - Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
  - Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres
  - Garantizar el principio de igualdad retributiva
  - Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - Garantizar la desconexión digital
  - Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación
  - Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla
  - Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla
- Infrarrepresentación femenina
  - Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
  - Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
  - Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
  - Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales
- Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros
  - Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
  - Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
  - Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas
- Lenguaje y comunicación no sexista
  - Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

## V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a results del diagnóstico de situación elaborado en AYUNTAMIENTO DE TIJARAFE, han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimiento de selección.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados y registrados.</li> <li>3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Documentar una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades y conocimientos que requieren cada uno de ellos.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.</li> <li>2. Nº de perfiles profesionales elaborados.</li> <li>3. Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales.</li> </ol>

## FORMACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia de un Plan de formación anual</li> <li>2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de formación anual.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación disgregadas por sexo.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

## CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (informar criterios utilización medios digitales)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar los derechos digitales de los trabajadores.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración y difusión de una guía de buenas prácticas en el manejo de medios digitales en la empresa.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la elaboración de la guía de buenas prácticas. 2. Nº de acciones de difusión de la guía.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Difusión del protocolo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer una pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li> </ol>

## DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li> <li>2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li> <li>3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li> </ol>

## LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Formación específica en lenguaje inclusivo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer cursos de formación específica en lenguaje inclusivo.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la acción formativa, así como su contenido.</li> <li>2. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> </ol>

## VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

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

Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

#### Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta con acuerdo de la Comisión Negociadora al respecto.

#### Composición de la Comisión de seguimiento:

##### 1. Parte social:

- Víctor Manuel Martín Gómez
- Félix Manuel Rodríguez Concepción

##### 2. Parte Empresarial:

- Yaiza Cáceres Lorenzo
- Diana Lorenzo Brito

#### · Funcionamiento

La comisión analizará la información suministrada por las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad [indicar la reunión con la que la Comisión de Seguimiento tiene previsto reunirse, por ejemplo, ordinariamente anual] al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
  
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

#### · Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
  
- Elaboración de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
  
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

## VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

### Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

### Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

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

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACIÓN A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
------------------------	-----------------------	--

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 2024 y otra final en 2027, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

### VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA										
AÑO	2023		2024		2025		2026			
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro		X								
Implantación y seguimiento I			X							
Evaluación I				X						
Implantación y seguimiento II					X					
Evaluación II						X				
Implantación y seguimiento III							X			
Evaluación III								X		
Nuevo Diagnóstico									X	

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1	AÑO 2
SELECCION Y CONTRATACIÓN	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.		X
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Documentar una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo	Garantizar objetividad en el proceso de selección.		X
AUDITORIA RETRIBUTIVA	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	X	
FORMACIÓN	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización	Fomento de la Igualdad en la Organización	X	
FORMACION	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.		X
FORMACION	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.	X	
CONDICIONES DE TRABAJO	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (informar criterios utilización medios digitales)	Asegurar los derechos digitales de los trabajadores.	X	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Difusión del protocolo	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer una pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.		X
DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión	X	
LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	Formación específica en lenguaje inclusivo	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.		X

## IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

b) 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.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.

c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.

e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.