



EUROANDAMIOS

**PLAN DE IGUALDAD DE EUROANDAMIOS (ANDAMIOS Y SISTEMAS
TUBULARES EUROPEOS, S.L.U.)**

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EUROANDAMIOS.	4
3.	FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.	6
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
5.	PARTES NEGOCIADORAS DEL PLAN.....	7
6.	DEFINICIONES.	7
7.	INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.	10
8.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS DEL REAL DECRETO 902/2020.	13
9.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	17
10.	RELACIÓN DE MEDIDAS, IDENTIFICANDO LOS MEDIOS, RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.	1
11.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE PLAN DE IGUALDAD.....	20
12.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAS SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	24

1. INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio básico proclamado en el artículo 14 de la constitución, carta magna de nuestro ordenamiento jurídico. Además, en el artículo 9.2 del texto constitucional se consagra la obligación de poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y los grupos sea real y efectiva.

La igualdad entre hombres y mujeres es también un principio jurídico universal reconocido en diversos tratados internacionales sobre derechos humanos, entre ellos la convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979 y ratificada por el estado español en el año 1983. Se trata también de un principio fundamental en la Unión europea, desde la entrada en vigor del tratado de Ámsterdam en el año 1999.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, a pesar de su importancia capital, no ha sido suficiente para alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por ello resulta necesario adoptar medidas dirigidas a combatir todas las manifestaciones que subsisten de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres contribuyendo a remover los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Alcanzar la igualdad sustantiva no implica únicamente integrar un derecho que pertenece a las mujeres sino contribuir al enriquecimiento de toda sociedad, que de favorecer entre otras al desarrollo económico y aumento del empleado.

En los últimos años se han dado avances remarcables en los ámbitos social y legislativo que han propiciado cambios orientados a lograr que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva.

Las acciones encaminadas a promover la igualdad han sido muchas y variadas y se han enmarcado en políticas transversales y de acción positiva que contribuyen a crear condiciones y estructuras sociales para lograr la igualdad real.

Así en las últimas décadas, las mujeres se han ido incorporando progresivamente en todos los ámbitos sociales: educación, empleo, participación, etc. Sin embargo, aún existen obstáculos y dificultades para que puedan acceder y participar en condiciones de igualdad con los hombres.

En el ámbito del mercado laboral, a menudo a menudo se da una menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

La Ley orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, supone una concreción de la voluntad de los poderes públicos para promover la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Respecto al ámbito empresarial y económico, en el artículo 45 de esta ley se establece la obligatoriedad de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral.

No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica, por lo que con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, pretendemos dar cumplimiento al conjunto de medidas evaluables que indica la norma.

Así como al resto de normativa legal de aplicación:

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objeto social de la Empresa es el negocio inmobiliario consistente en la construcción en general.

El sector de la construcción en el que desarrolla su actividad principal el grupo mercantil **EUROANDAMIOS** se ha caracterizado tradicionalmente por ser un sector especialmente masculinizado lo que se evidencia en las universidades y escuelas de negocio.

2. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EUROANDAMIOS.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa debe ser entendida como parte integrante del sistema de gestión para optimizar el potencial de la totalidad de los recursos humanos de las organizaciones y por tanto mejorar los beneficios empresariales.

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

Así el plan de igualdad de oportunidades es un instrumento que facilita la gerencia de los recursos humanos desde la óptica de equidad de género y persigue unas condiciones de trabajo igualitarias, englobando tanto los procesos de selección y promoción, como la política salarial, la formación o la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores.

De esta manera el plan de igualdad de **EUROANDAMIOS** debe fijar y concretar los objetivos de igualdad para alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Con este fin, el plan de igualdad de **EUROANDAMIOS** evaluará y **actuará en torno a los siguientes a las siguientes materias reguladas en artículo 7 del Real Decreto 901/2020.**

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

Los agentes implicados para elaborar y definir el plan de igualdad de **EUROANDAMIOS** serán:

- La dirección y responsables
- El equipo de Recursos Humanos
- La plantilla

El plan de igualdad además debe definirse por su carácter:

- Integral: incide positivamente en la situación de toda la plantilla y no únicamente en las mujeres.
- Trasversal: Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Coherente: Las medidas a implementar deben responder a los objetivos fijados y a su vez, estos deben surgir de un diagnóstico de igualdad previo.
- Flexible: se adapta a las necesidades y posibilidades de la organización.

3. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.

El plan de igualdad se estructurará en función de las siguientes fases:

- **Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad.** Comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
- **Negociación:** Negociación del diagnóstico con la comisión ad hoc, en representación de las personas trabajadoras de las necesidades y medidas a incluir en el plan de igualdad.
- **Fase de compromiso:** En esta fase se recoge la filosofía y valores de la empresa respecto a la igualdad de oportunidades. La dirección de la empresa asume el compromiso de adoptar una política orientada hacia la igualdad y se define el equipo de trabajo.
- **Fase de diagnóstico:** En esta fase se procede a realizar un análisis minucioso sobre la situación respecto a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el seno de la empresa. Con este fin de recoger información cualitativa y cuantitativa que es procesada y valorada y debe servir como base para la formulación posterior de medidas de acción.
- **Fase de diseño:** Una vez realizado el diagnóstico se debe establecer los objetivos del plan de igualdad, planificar el trabajo a realizar, definir las medidas e implementar, temporalizar la implementación de estas medidas, especificar mecanismos de seguimiento y los indicadores de evaluación.
- **Fase de ejecución e implantación:** en esta fase se implementan las medidas establecidas en la fase previa y se activan los mecanismos de seguimiento con el fin de detectar la viabilidad y la aceptación de las medidas.
- **Fase de evaluación:** en esta fase debe permitimos conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan e identificar las nuevas acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

a. Ámbito Territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación a los centros de trabajo de **EUROANDAMIOS** en España, sitios en Bilbao, Puerto Llano, Tarragona, Cartagena y Huelva.

b. Ámbito Personal

Este Plan de Igualdad se aplica a todas aquellas personas trabajadoras que se encuentren en los centros de trabajo de **EUROANDAMIOS** referidos en el epígrafe anterior, relativo al ámbito territorial.

c. Ámbito Temporal

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años desde su firma.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma.

5. PARTES NEGOCIADORAS DEL PLAN.

Esta comisión se encuentra compuesta por:

- Por la parte social:

Por parte de los centros de trabajo sin RLPT:

- Por **UGT-FICA: D. Juan Carlos Barrero Mancha.**
- Por **CCOO** del Hábitat: **Dña. Marian Lopez Martinez.**

Por parte del centro de trabajo de Bilbao, que cuentan con representación unitaria:

- **D. Iñigo Zabala Corcuera.**

Por parte del centro de trabajo de Puertollano, que cuenta con representación unitaria:

- **D. Manuel Fernandez Romero.**

- Por la parte empresarial:

- **D. Jose Cañas Lomas**

6. DEFINICIONES.

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

- **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

- **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

- **Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

- **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

7. INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha realizado un diagnóstico a través del análisis de los datos aportados por la empresa en las distintas materias. A continuación, se resumen los principales datos y conclusiones del diagnóstico, como punto de referencia de la elaboración de las medidas.

a. Análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla.

De los datos analizados en el Diagnóstico previo se vislumbra que EUROANDAMIOS es una Empresa que presenta una situación de desigualdad respecto de la participación de mujeres en su organización.

A fecha de 31 de diciembre de 2023, el total de plantilla de EUROANDAMIOS es de 253 personas: 11 mujeres, que suponen el 4,35% y 242 hombres, que suponen el 95,65 %. Esto significa que EUROANDAMIOS es una empresa masculinizada.

Si realizamos un análisis por centro de trabajo, las mujeres representan entre un 9,09% (Puertollano) y un 2,63% (Tarragona). Por el contrario, la presencia de hombres en todos los centros de trabajo con los que cuenta la Empresa supera el 90%.

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, podemos observar que, a nivel global, EUROANDAMIOS es una sociedad en la que la mayoría de las personas trabajadoras (el 43,87%) tiene una antigüedad de entre 1 y 3 años. Es decir, se trata de una plantilla de reciente incorporación a la Empresa.

Si analizamos la distribución de la plantilla según la variable edad, el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en una franja de edad de los 31 a los 45 años. Igualmente, el tramo de edad que concentra mayor número de hombres es el comprendido entre los 31 y 45 años.

Puede observarse como, por lo general, en la mayoría de los departamentos de la Empresa existe una mayor presencia masculina, siendo el departamento con mayor representación masculina el departamento de montadores (el 100% de las personas trabajadoras de este departamento son hombres). Esta circunstancia es coincidente con el contexto sectorial en el que nos encontramos, en el que sobre todo el personal directamente vinculado a la fabricación está compuesto por hombres.

En número de trabajadoras, el departamento con mayor presencia femenina es el de Administrativo, ya que 11 trabajadoras prestan servicios, es decir, el 55% de la plantilla.

b. Selección y contratación.

Del análisis efectuado, puede observarse como no existe un patrón estable en cuanto a la contratación, tanto indefinida como temporal, de hombres o mujeres en los últimos años, siendo el porcentaje total de contrataciones de un sexo u otro muy similar en términos generales.

En 2023 se realizaron 104 contrataciones de modalidad indefinida (100%): 4 mujeres (3,84%) y 100 (96,15%) hombres.

Asimismo, en 2023 se realizaron 65 contrataciones por tiempo determinado: 2 mujeres (3,07%) y 63 hombres (96,92%)

Estas cifras son idénticas a la realidad masculinizada de la empresa en global.

En cuanto al proceso de selección y acceso al empleo, no existe ninguna situación de desigualdad o elemento diferenciador, en cuanto a sexo se refiere. En este sentido, en EUROANDAMIOS consiste en el análisis del Curriculum Vitae de las personas trabajadoras candidatas, y posterior realización de entrevista personal donde se evalúan las competencias del candidato en relación con el puesto de trabajo en el que se quiere realizar la contratación.

En cuanto al número de candidaturas, la Empresa en la actualidad no cuenta con esta información

La empresa realiza la selección, contratación y promoción de acuerdo con criterios objetivos y demostrables de valía profesional, siguiendo los procedimientos establecidos.

c. Formación.

En relación con la formación, el acceso es equitativo entre hombres y mujeres. Todos los trabajadores realizan formación específica en relación con los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como formación genérica.

El Plan de Formación es diseñado por el responsable del Sistema de Gestión y los técnicos de la Delegación y Dirección. El plan de formación y la definición de las competencias de cada uno de los puestos definidos por la Empresa se elabora con base en lo establecido en las fichas de cualificación.

d. Promoción.

En EUROANDAMIOS no existe procedimiento establecido en la Compañía para la promoción de sus personas trabajadoras basado en criterios objetivos. Asimismo, actualmente la Empresa no cuenta con un Plan de Carrera.

La totalidad de las promociones realizadas en el último año han sido cambios de categoría decididos por la Empresa. De estas 19 promociones, el 5,26% corresponden a mujeres, mientras que el 94,73% corresponden a hombres. Esto es acorde con la composición de la plantilla.

e. Condiciones de trabajo, retribuciones y auditoría salarial.

De los datos expuestos se desprende que la totalidad de la plantilla tiene jornada completa. Asimismo, la mayoría de la plantilla tiene como jornada oficial la continuada.

El 92,89% del personal de EUROANDAMIOS presta sus servicios mediante una jornada continua, mientras que el 7,11% lo hace a jornada partida.

Respecto las mujeres, el 90,91 % realizan su trabajo a través de una jornada continua, representando un 9,09% las que trabajan en jornada partida. En la misma línea, en cuanto a los hombres, el 92,98% presta servicios en régimen de jornada continua, mientras que el 7,02% lo hace a jornada completa.

La necesidad de la jornada partida se colige de la necesidad de atender las necesidades del cliente en el centro de trabajo de Bilbao.

Además, en EUROANDAMIOS no existe política de trabajo a distancia dado el sector en el que opera y la imposibilidad de acometer determinados servicios mediante el trabajo a distancia.

f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

De los datos analizados se evidencia que los hombres solicitan de forma mayoritaria los permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo que obedece a la estructura general de la plantilla.

En EUROANDAMIOS el personal femenino que ha disfrutado el permiso por cuidado del lactante es inferior (33,33%) al personal masculino (66,67%), lo que obedece a la composición de la plantilla.

Asimismo, durante todo el periodo analizado, únicamente 1 persona ha solicitado una reducción de jornada y/o concreción de horaria, siendo esta una mujer.

En cualquier caso, los datos muestran que dichos permisos no resultan apenas ejercitados por las personas trabajadoras de la empresa, debiendo fomentarse la posibilidad de su disfrute, así como sus posibilidades de acceso.

Existen en la empresa una serie de mecanismos y medidas implementadas con el objetivo de contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Jornadas reducidas

- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar

g. Infrarrepresentación femenina.

Encontramos infrarrepresentación femenina en los puestos de trabajo de "Jefe/a de obra" y "Encargado/a", ya que se ha ido manteniendo el mismo porcentaje durante los cuatro años analizados, siendo del 100% de hombres.

Por otra parte, en el puesto de "Técnico/a" en 2020 y 2021 existía una mayor representación de mujeres (77,78% y 71,43%) que de hombres (22,22% y 28,57%), estando en la actualidad equiparada la composición de la plantilla en ese Grupo Profesional.

En cuanto a la Infrarrepresentación femenina en la representación legal de trabajadoras y trabajadores, en proporción, el porcentaje de representación de mujeres en la RLT es mayor a su peso en la distribución de la plantilla.

Existen en la empresa una serie de mecanismos y medidas implementadas con el objetivo de contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En EUROANDAMIOS se está trabajando en la elaboración medidas de prevención y con procedimientos específicos a este respecto.

Pese a que no ha habido ninguna denuncia, reclamación o queja en el periodo analizado, la empresa debe velar por un clima laboral adecuado e continuará impartiendo formación a la plantilla en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, abogando por la sensibilización de la plantilla respecto a esta materia.

8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS DEL REAL DECRETO 902/2020.

Se incluyen anexados al Plan de Igualdad la auditoría retributiva y registro salarial y la valoración de los puestos de trabajo.

En 2023, la empresa EUROANDAMIOS ha contado con una plantilla de 327 personas empleadas, de las cuales 16 mujeres que representan el 4.9% sobre el total.

En términos de perspectiva de género, presenta una diferencia retributiva global media de 18.87%.

Del análisis realizado, podemos concluir que las diferencias que se observan vienen determinadas por la responsabilidad y funciones asociadas a las posiciones que ocupan hombres y mujeres. Así, los trabajadores hombres ocupan posiciones de responsabilidad u operativas de mantenimiento, que implican conceptos

específicos y/o de importe superior, relacionados con la responsabilidad asumida y/o con la tipología de funciones realizadas, que condicionan al alza los importes masculinos, como pueden ser Bonus, Complemento Puesto, Gratificación, Incentivos, Guardias-Turnos o Nocturnidad.

a) Análisis de la retribución por conceptos retributivos.

El sector de la construcción donde opera la compañía ha tenido tradicionalmente baja representación femenina, especialmente en perfiles operativos, técnicos y de gestión, lo que se traslada a la organización de EUROANDAMIOS.

Por rangos salariales, observamos que las trabajadoras mujer se sitúan principalmente en la franja de 20 a 30 mil euros, mientras que los trabajadores hombre se distribuyen en mayor medida hasta los 40 mil euros.

Adicionalmente, en las retribuciones superiores solo encontramos presencia masculina.

Todas estas circunstancias condicionan al alza las retribuciones masculinas, por las causas que se analizan de manera más pormenorizada en los apartados siguientes.

a) Análisis de la retribución por conceptos retributivos.

Por conceptos retributivos, las principales diferencias se concentran en conceptos de Complementos Salariales, que suponen de promedio un 38,4% de las retribuciones totales. En este caso, se observa una diferencia media del 24,0%, especialmente porque los trabajadores hombre perciben conceptos específicos relacionados con sus funciones como Plus asistencia, Plus paradas, Plus Tóxicos o Complemento Calidad, entre otros.

Los conceptos extrasalariales están conformados eminentemente por Dietas u otros conceptos relacionados con desplazamientos en el ejercicio de funciones, de manera que las diferencias, en cualquier caso, responden a elementos y parámetros objetivos. En este caso, las diferencias equiparadas son negativas, esto es, con importes superiores en el caso de las trabajadoras mujer.

En cuando a las Horas Extraordinarias, que presentan una diferencia retributiva media del 73,80%, también están relacionadas con el número de horas de este tipo efectivamente realizado por las personas empleadas, siendo este mayor en el caso de los trabajadores hombre.

b) Análisis de la retribución por clasificación profesional.

Por su parte, la estructura profesional de EUROANDAMIOS está conformada por 11 grupos profesionales, de los cuales solo 3 con presencia de ambos sexos.

No se observan diferencias significativas en las retribuciones totales equiparadas de estos grupos, a excepción del grupo 4, donde se observa una diferencia media del 26.78% en el Total Retribuciones. Tal diferencia viene provocada eminentemente por las Horas extraordinarias, donde los importes masculinos

más que quintuplican los femeninos; consecuentemente, incrementan las retribuciones de los trabajadores hombre.

Los otros dos grupos con presencia de ambos sexos presentan diferencias en los complementos salariales o conceptos extrasalariales, por las causas que se indican en cada caso:

Grupo 7: diferencia media en complementos de 19,29%, debido a que los trabajadores hombre, siendo solo 2, perciben en mayor medida algunos conceptos que incrementan sus importes medios, como Plus Asistencia o Car. Incentivos (en ambos casos percibidos por 1 de 2 hombres y 1 de 6 mujeres), entre otros. No obstante, esta diferencia se compensa con diferencias negativas de otras agrupaciones salariales, de manera que en el Total Retribuciones de este grupo la diferencia mediase sitúa en -3.83%, a favor de las trabajadoras mujer.

Grupo 4: diferencia media en conceptos extrasalariales del 84,50%, debida a un importe elevado de Dieta pactada en uno de los trabajadores hombre que conforman este grupo profesional. El impacto sobre las retribuciones totales es menor, de manera que los importes Total Retribuciones muestran una diferencia media del -7,54 %, a favor de las trabajadoras mujer.

Los grupos con mayor número de personas son el Grupo 13 (32% de la plantilla en 2023), seguido por el Grupo 12 (28% de la plantilla) y el Grupo 11 (22% de la plantilla). Entre los 3 grupos, aglutinan a más del 82% de las personas trabajadoras, que ocupan puestos de Oficial 3ª, Oficial 2ª y Oficial 1ª, respectivamente. En estos grupos profesionales únicamente encontramos presencia masculina.

c) Análisis de la retribución por parámetros de contratación.

Por tipo de contrato, se observa una presencia residual de la contratación temporal en 2023, con 1 mujer y 38 hombres. La temporalidad es más masculina, por cuanto tienen este tipo de contrato el 12,2% de los hombres, frente al 6,3% de las mujeres.

De los 49 contratos temporales, 14 (1 mujer y 13 hombres) son contratos por interinidad, y los 25 restantes cubren necesidades eventuales de incremento de producción.

La temporalidad es más masculina que femenina, eminentemente en funciones de Oficial 1ª, 2ª y 3ª, cuyas retribuciones son superiores a las asociadas al perfil Administrativo/a, donde encontramos a la única trabajadora mujer.

d) Análisis de la retribución por condiciones de trabajo.

Por tipo de jornada, se observa que la parcialidad en la contratación es totalmente residual, con únicamente una trabajadora mujer con jornada menor al 100%, por lo que no conforma un elemento de análisis retributivo desde una perspectiva de género.

e) Análisis de la retribución por valoración de puestos de trabajo.

Del análisis por Puestos de Trabajo de igual valor, puede observarse que el 66,4% de las personas empleadas en 2023 se encuentran en la agrupación de 200 a 300 puntos. Aquí quedan incluidas las posiciones mayoritarias en la empresa, de Oficial 3ª y Oficial 2ª.

La diferencia en conceptos de salario base en esta agrupación se sitúa en un 18,14% debido a que las trabajadoras mujer encuadradas en este intervalo son Oficiales 2ª, mientras que una mayor proporción de hombres (56,1%) son Oficial 3ª, con valoración y funciones de menor complejidad y, consecuentemente, retribuciones inferiores. En los complementos salariales la diferencia asciende hasta un 33,23% de media, debido a que algunos trabajadores hombre perciben conceptos que no encontramos en las trabajadoras mujer, a tenor de las funciones llevadas a cabo, como son Plus Asistencia, Plus Industrial, Plus Nocturnidad, Tóxico o Pluses parada, entre otros.

No obstante, la diferencia a nivel de Total Retribuciones es poco significativo, situándose en un 3,41% de media.

En las tres agrupaciones restantes, las diferencias son las que siguen, por las causas que se analizan en cada caso:

- De 300 a 400 puntos: 4 mujeres y 73 hombres; diferencia media en el Total Retribuciones de 37,82%, concentrada en Complementos Salariales. En esta agrupación se encuentran los puestos de Oficial 1ª y Auxiliar Administración. El primero está ocupado exclusivamente por hombres y el de Auxiliar Administración por mujeres, que perciben importes inferiores porque las funciones de perfil administrativo no implican la percepción de conceptos de tipo operativo como Complemento Calidad, Plus Industrial, Plus Nocturnidad, Plus paradas, Retenes o Tóxico, entre otros, que incrementan los montantes finales masculinos.
- De 400 a 500 puntos: 4 mujeres y 10 hombres; diferencia media en el Total Retribuciones de 25,45%, debido especialmente a Complementos Salariales percibidos solo por los trabajadores hombre, como Plus Paradas y Tóxico, o bien otros que perciben proporcionalmente más personas dentro del colectivo masculinos, como Plus Asistencia o Disfrute Vacacional.
- Más de 500 puntos: 5 mujeres y 14 hombres; diferencia media en el Total Retribuciones del 41,23%. En esta agrupación se encuentran los puestos de Técnico/a, jefe/a Obra y Dirección, estos dos últimos ocupados exclusivamente por hombres y con retribuciones superiores, vinculadas a sus responsabilidades laborales. Estos mayores importes se concentran en conceptos de complementos salariales, especialmente Mejora Voluntaria o Plus Convenio.

En todos los casos, las diferencias en conceptos de Percepciones Extrasalariales y Horas Extraordinarias responden a los motivos comentados anteriormente, de devengo en base a Dietas y desplazamientos o número efectivo de horas realizadas, respectivamente.

9. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo es que el Plan de Igualdad sea una guía de trabajo realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

a. Objetivos generales

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre ambos géneros.
- Asegurar la ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución, etc.

b. Objetivos específicos

- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción.
- Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.
- Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidas las personas trabajadoras con condiciones de conciliación.
- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

- Mantener la orientación del sistema retributivo basada en premiar el logro y el esfuerzo, sin discriminación por razón de s

10. RELACIÓN DE MEDIDAS, IDENTIFICANDO LOS MEDIOS, RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

OBJETIVOS GENERALES

0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Designar al Sr. José Cañas Lamas (o la persona sustituta que ocupe en cada momento su puesto de trabajo) como responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa para que gestione el Plan de Igualdad, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona responsable de igualdad. Cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad	José Cañas Lamas o la persona sustituta que ocupe en cada momento su puesto de trabajo	6 meses	30 de junio de cada año
2. Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como	Correo Igualdad y comunicación del mismo	Departamento de RRHH	6 meses	30 de junio de cada año

responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad				
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

1.- ACCESO AL EMPLEO y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, manteniendo, como hasta ahora, buenas prácticas para una selección no sexista que se aplique en todos los procesos de selección. Pese a que en la Empresa ya se trabaja así actualmente, hay que seguir revisando que ello se cumple.	Procesos de selección publicados: candidaturas y cobertura.	Departamento de RRHH	6 meses	30 de junio de cada año

<p>2. Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evitar / realizar -aquellas que tengan trascendencia de género-).</p>	<p>Documento de procedimiento de selección. Guion de entrevistas elaborado</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>6 meses</p>	<p>30 de junio de cada año</p>
<p>3. Impartir formación a las personas responsables del departamento de selección en la igualdad de sexo y no discriminación, así como de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo con la periodicidad que proceda.</p>	<p>Formación impartida</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>2º año de la vigencia del Plan.</p>	<p>30 de junio de cada año</p>
<p>4. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso (o documentos análogos), se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad, bajo el siguiente texto o similar "Euroandamios, empresa comprometida con la igualdad". Asimismo, en las ofertas de empleo de puestos masculinizados, se revisará que no haya competencias para el puesto</p>	<p>Revisión de un muestreo de las ofertas</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>6 meses</p>	<p>30 de junio de cada año</p>

de trabajo sesgadas hacia un sexo u otro				
5. Trasladar los principios en materia de igualdad en la selección de personal de la Empresa a los proveedores de la Empresa tratando de que lo tengan en consideración a los efectos de proporcionar un número equilibrado de candidaturas.	Transmisión a los proveedores de los principios en materia de igualdad en la selección en cada proceso.	Departamento de RRHH	2º año de la vigencia del Plan.	30 de junio de cada año
6. Mantener el lenguaje no sexista en los procesos de difusión tanto por canales internos como externos de las ofertas de la empresa.	Revisión de las ofertas publicadas	Departamento de RRHH	6 meses	30 de junio de cada año
7. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. (por ejemplo, a través de la Fundación Laboral de la Construcción)	Fuentes empleadas	Departamento de RRHH	2º año de la vigencia del Plan.	30 de junio de cada año
8. Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, siempre que haya candidaturas de	CV de mujeres y hombres recibidos en puestos donde ellas estén infrarrepresentadas.	Departamento de RRHH	6 meses	30 de junio de cada año

<p>mujeres en dichos puestos. Además, se tratará de que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos siempre y cuando las mismas cumplan con los requisitos del puesto y su valoración sea igual o mejor a la del resto de personas candidatas.</p>	<p>Mujeres y hombres que participan en dichos procesos. Mujeres en y hombres en ternas finales de dichos procesos.</p>			
<p>9. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, tratando de priorizar al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa siempre que ello fuera posible.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo.</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>6 meses</p>	<p>30 de junio de cada año</p>
<p>10. Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto.</p>	<p>Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>6 meses</p>	<p>30 de junio de cada año</p>
<p>11. Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.</p>	<p>Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo Nº de nuevas contrataciones/subrogaciones desagregadas por sexo, tipo</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>6 meses</p>	<p>30 de junio de cada año</p>

	de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos.			
--	---------------------------------------------------------	--	--	--

2.- PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción				
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Velar por que el porcentaje de mujeres y hombres en los departamentos se mantenga proporcionado, primando siempre por la calidad profesional de los equipos, priorizando la promoción del colectivo menos representado en caso de igualdad de perfiles.	Porcentaje de mujeres y hombres por departamento.	Departamento de RRHH	1er año de la vigencia del Plan.	30 de junio de cada año
2. Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando si fuera posible para las necesidades del puesto y el buen funcionamiento del concreto Departamento o Área la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. N° de mujeres y hombres a quienes llega.	Departamento de RRHH	2º año de la vigencia del Plan.	30 de junio de cada año

<p>3. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, siempre que las características del puesto de trabajo que se pretenda cubrir y el perfil profesional de las personas esté presente en la Empresa, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.</p>	<p>Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>6 meses</p>	<p>30 de junio de cada año</p>
<p>4. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.</p>	<p>Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan.</p>	<p>30 de junio de cada año</p>
<p>5. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas -si las hubiere- se realizará un breve informe (que podrá resumirse en un breve párrafo) donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.</p>	<p>Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan.</p>	<p>30 de junio de cada año</p>

3.- FORMACIÓN (para la igualdad y para la promoción)

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidas las personas trabajadoras con condiciones de conciliación.				
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Continuar con la misma política de acceso a la formación interna a hombres y mujeres en igualdad de condiciones, para promover el desarrollo profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo.	Análisis de la formación de los colectivos con condiciones de conciliación.	Departamento de RRHH	6 meses	30 de junio de cada año
2. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades para que no sean sexistas.	Materiales revisados.	Departamento de RRHH	1er año de la vigencia del Plan.	30 de junio de cada año.
3. Informar a la Comisión de Seguimiento, al igual que a la representación legal de los trabajadores, sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y los hombres en el mismo con relación del número de horas o jornadas realizadas.	Análisis de las acciones formativas desagregadas por sexo.	Departamento de RRHH	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio, con carácter bianual.
4. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas	Departamento de RRHH	Tercer año de la vigencia del	30 de junio de cada año

<p>la formación del personal de dirección que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.</p>	<p>desagregado por sexo</p>		<p>Plan de Igualdad</p>	
<p>5. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.</p>	<p>Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Segundo año de la vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Una vez durante la vigencia del Plan</p>
<p>6. Realizar una campaña de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.</p>	<p>Número de sensibilizaciones realizadas y número de personas que han recibido la sensibilización, desagregadas por sexo.</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>6 meses</p>	<p>30 de junio, con carácter bianual.</p>
<p>7. Proponer -siempre que ello sea posible por razones organizativas y productivas- acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.</p>	<p>Nº de veces que se aplica</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan</p>	<p>30 de junio de cada año</p>
<p>8. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.</p>	<p>Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan</p>	<p>30 de junio de cada año.</p>

4.- SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.				
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad (accidentes laborales), desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales en los casos correspondientes.	Índices de Siniestralidad (accidentes laborales) desagregados por sexo.	Departamento de RRHH y PRL	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año
2. Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Departamento de RRHH y PRL	6 meses	30 de junio, con carácter bianual.
3. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Departamento de RRHH y PRL	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año
4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las	Incorporación de la perspectiva de género	Departamento de RRHH y PRL	2º año de la vigencia del Plan.	30 de junio de cada año.

<p>que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. En la evaluación de riesgos, se contemplará la incidencia que pueda tener, entre otras, las mujeres en situación de embarazo, que hayan dado a luz (parto reciente) o en periodo de lactancia, los criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, los puestos exentos de riesgo durante el embarazo, parto reciente o lactancia, los criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia y el acoso sexual y por razón de sexo</p>				
<p>5. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género</p>	<p>Departamento de RRHH y PRL</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan.</p>	<p>30 de junio de cada año</p>
<p>6. Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este, salvo que por razones de imposible cumplimiento (mayormente dependientes de la prestación de servicios en ubicaciones de terceros y no propias) no sean posible.</p>	<p>Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro</p>	<p>Departamento de RRHH y PRL</p>	<p>2º año de la vigencia del Plan.</p>	<p>30 de junio de cada año.</p>

5.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL y TIEMPO DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO: 5.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Mantener los derechos de conciliación para las parejas de hecho legalmente reconocidas y para aquellos progenitores monoparentales legalmente reconocidos.	Solicitudes aprobadas	Departamento de RRHH	6 meses	30 de junio de cada año
2. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación sin que suponga algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.	Informe de las personas que solicitan permisos de conciliación.	Departamento de RRHH	6 meses	30 de junio, con carácter bianual.
3. Mantener la concesión del permiso de lactancia acumulada por un período de 15 días naturales para todas las personas trabajadoras o, en su caso, el cálculo equivalente para aquellas personas trabajadoras con jornada inferior a la completa (o el cálculo establecido por el ET o el convenio colectivo aplicable si éste resulta más favorable)	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Departamento de RRHH	6 meses	30 de junio de cada año

<p>4. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, salvo que por razones organizativas y productivas no fuera posible atender la solicitud de la persona trabajadora. .</p>	<p>Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan</p>	<p>30 de junio de cada año</p>
<p>5. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable, con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas será un permiso no retribuido o recuperable.</p>	<p>Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan</p>	<p>30 de junio de cada año.</p>
<p>6. Conceder permisos retribuidos con un límite de 8 horas para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja.</p>	<p>Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de rechazadas y motivación de estas.</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan</p>	<p>30 de junio de cada año.</p>
<p>7. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales con un límite de 10 horas anuales.</p>	<p>Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de rechazadas y motivación de estas.</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>6 meses</p>	<p>30 de junio de cada año</p>

<p>8. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes), siempre que las necesidades organizativas y productivas de la Empresa lo permitan.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>Departamento de RRHH y Responsables Directos</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan</p>	<p>30 de junio de cada año.</p>
<p>9. Flexibilizar el disfrute del permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante y debiendo remitir la persona trabajadora justificación de que está cumpliendo con el cometido o finalidad de dicho permiso a la finalización de la duración del permiso. Asimismo, la persona trabajadora deberá informar a la Empresa del día del disfrute del permiso con una antelación de 48 horas.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan</p>	<p>30 de junio de cada año.</p>
<p>10. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural, siempre que por razones organizativas y productivas debidamente justificadas de la Empresa ello sea posible.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan</p>	<p>30 de junio de cada año.</p>

6.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Implantación / Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Elaboración o revisión del protocolo	Departamento de RRHH	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año.
2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Instrucción para asumir las funciones asociadas a la misma	Formación impartida	Departamento de RRHH (o subcontratación)	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año.
3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido.	Departamento de RRHH	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año.
4. Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en centros donde haya habido algún caso.	Nº de sensibilizaciones en centros en los que ha habido algún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo	Departamento de RRHH	2º año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año
5. Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.	Departamento de RRHH	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año

conclusiones de los procesos. Dicho informe incluirá el número de procedimientos iniciados, así como la conclusión de los mismos.				
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

7.- CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Mantener la orientación del sistema retributivo basada en premiar el logro y el esfuerzo, sin discriminación por razón de sexo.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Realizar un registro salarial anualmente.	Estudio retributivo anual.	Comisión de Igualdad	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año.
2. Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo	Auditoría salarial //Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor	Comisión de Igualdad	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año

diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción				
3. Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 20% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor,	Brechas salariales observadas Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Departamento de RRHH	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año
4. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de aquellos complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	Departamento de RRHH	2º año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año

8.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Informar a la plantilla en el momento de la publicación del Plan de Igualdad a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de	Comunicación en la fecha de implantación del Plan de Igualdad.	Departamento de RRHH	6 meses	30 de junio de cada año.

<p>género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el Plan de Igualdad a través de la "Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las medidas legales.</p>				
<p>2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros</p>	<p>Número de veces que se aplica. Medidas solicitadas/ Medidas concedidas</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>1er año de la vigencia del Plan</p>	<p>30 de junio de cada año.</p>

9.- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1: Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.</p>				
<p>MEDIDAS</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>RESPONSABLE</p>	<p>PLAZO DE CUMPLIMIENTO</p>	<p>FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO</p>
<p>1. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de</p>	<p>Sensibilización realizada</p>	<p>Departamento de RRHH</p>		<p>30 de junio de cada año.</p>

igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.			1er año de la vigencia del Plan	
2. Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna por los medios habituales.	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Departamento de RRHH	2º año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año
3. Instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Institución o no de la sección en los tabloneros de anuncios	Departamento de RRHH	2º año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año
4. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Campaña y contenido	Departamento de RRHH	1er año de la vigencia del Plan	25 de noviembre de cada año

10.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1: Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	Departamento de RRHH	1er año de la vigencia del Plan	30 de junio de cada año.

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE PLAN DE IGUALDAD.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento que se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Euroandamios.

La constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de Euroandamios, se hace en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Así, el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutoras válidas para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, y acuerdan dar formalidad a la constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, conformada por:

- En representación de EUROANDAMIOS: **D. José Cañas Lamas**
- En representación de las personas trabajadoras:
 - Por parte de los centro de trabajo sin RLPT:
 - Por **UGT-FICA**: **D. Juan Carlos Barrero Mancha.**
 - Por **CCOO** del Hábitat: **Dña. Marian López Martínez.**
 - Por parte de los centros de trabajo de Bilbao, que cuentan con representación unitaria: **D. Iñigo Zabala Corcuera.**
 - Por parte del centro de trabajo de Puerto Llano, que cuenta con representación unitaria: **D. Manuel Fernández Romero.**

En aras a una mayor transparencia e imparcialidad del trabajo de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, no podrán ser miembros de la Comisión las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, ni las personas sancionadas o apercibidas por estos mismos motivos en el ámbito de la empresa. La persona que concurra en esta incompatibilidad será relevada inmediatamente y designada su sustitución por quien fuera nombrada.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

La designación, revocación y sustitución de titulares de cada una de las partes deberá notificarse con una antelación mínima de 3 días hábiles respecto a la fecha planificada para la reunión de seguimiento, salvo causa de fuerza mayor. La asistencia de personas suplentes, cuando actúen de titulares, en ningún caso deberá ser notificada con antelación.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento.

1. Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se establecen las siguientes:

- Impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas del Plan, a través de los indicadores y plazos de ejecución marcados.
- Asesorar en la forma de adopción de las medidas e interpretación del Plan de Igualdad.
- Resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad proponiendo, en su caso, modificaciones necesarias, medidas adicionales o correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Estudiar los informes correspondientes a las evaluaciones anuales del Plan de Igualdad, así como a la evaluación intermedia y final, elaborados por la empresa, en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la empresa, con el objetivo de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

2. Reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, para el desarrollo de sus funciones de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario una vez al año.

En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 7 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa, y previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, esté presente o representada la persona integrante de cada una de las partes.

Durante este periodo se podrá establecer por ambas partes una excepción en las reuniones debido a vacaciones, y por necesidades productivas u organizativas de negocio, en cuyo caso se reagendará en un periodo de 15 días.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios como: información estadística, indicadores de medición, etc.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder ser analizada por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que será aproximadamente de 5 días.

A efectos organizativos, la empresa convocará con un mes de antelación las reuniones anuales de seguimiento. La convocatoria deberá contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente documento, el Plan de Igualdad deberá revisarse si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes.
2. 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 ITSS.

3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Entidad.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistema retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que hayan servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la Compañía 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.

3. Adopción de Acuerdos y actas.

De las reuniones celebradas, se levantará acta donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. En cualquier caso, tanto la empresa, como la representación de las personas trabajadoras podrán realizar las manifestaciones que consideren de su interés sobre los temas tratados.

La representación de la empresa será la encargada de redactar el acta tras cada reunión, y remitirá a la parte social en el plazo no superior a 7 días laborales, por correo electrónico los correspondientes borradores de acta, así como cualquier otra documentación que corresponda a la parte social. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en una semana adicional.

Las actas se firmarán digitalmente.

4. Confidencialidad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 47 de la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de transparencia en la implementación del plan de igualdad, las integrantes de esta comisión en materia del deber de sigilo y confidencialidad estarán sometidos a lo expuesto en la legislación vigente.

5. Duración y vigencia.

El presente Reglamento tendrá una vigencia de 4 años desde la fecha de firma del Plan de Igualdad, es decir, desde el día 18 de noviembre de 2024 hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, el 18 de noviembre de 2028.

6. Modificaciones.

Cualquier disposición legal que afecte al contenido del presente reglamento requerirá la modificación por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones que se planteen sobre el presente reglamento deberán realizarse en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el acuerdo de ambas partes.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAS SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo de la Comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión Negociadora.

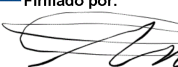

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Las Partes se someten a la intervención del Sistema Extrajudicial De Conflictos Laborales Estatal (SIMA), en caso de conflicto entre las partes en relación con la aplicación y/o interpretación del presente Plan de Igualdad.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

Firmado por:  Firmado por: 
BAFF24D6745B418... 32ECAC2530CD497... DF8FB64925C0424... F7E352E6B3A4434... 96FCA9766B6C45D...

