

II PLAN DE IGUALDAD

Balneario de Arnedillo

TERMAEUROPA S.L.



2026-2030

<i>Revisión</i>	<i>Fecha</i>	<i>Elabora</i>	<i>Aprueba</i>	<i>Descripción</i>
1	15-04-2026	Comisión negociadora	Comisión negociadora	Redacción texto inicial
2				
3				

ÍNDICE

1- PRESENTACIÓN	Pág.3
2- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág.4
3- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	Pág.4
4- RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO	Pág.4
4.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO	
4.2 PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL	
Movimientos de personal - proceso de selección y contratación	
Procesos de formación	
Procesos de promoción profesional	
4.3 POLÍTICA RETRIBUTIVA	
4.4 CONDICIONES DE TRABAJO	
Jornada de trabajo, horarios y distribución del tiempo de trabajo	
Teletrabajo	
Permisos y excedencias	
Movilidad funcional y geográfica	
4.5 CORRESPONSABILIDAD	
Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral	
Permisos y excedencias	
4.6 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Segregación horizontal	
Segregación vertical	
Presencia de hombres y mujeres en la representación legal de trabajadores	
4.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO	
4.8 SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	
4.9 VIOLENCIA DE GÉNERO	
4.10 COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA	
4.11 OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y DE LA DIRECCIÓN	
4.12 CONCLUSIONES	
4.12.1. Principales problemas y dificultades detectadas	
4.12.2. Ámbitos prioritarios de actuación	
4.12.3. Objetivos generales	
4.12.4. Propuestas de actuación	
5- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Pág.14
5.1 RESUMEN DE RESULTADOS	
5.2 CONCLUSIÓN GENERAL	
5.3 INTEGRACIÓN DE MEDIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD	
5.4 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
6- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág.15
OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD	
7-MEDIDAS DE IGUALDAD	Pág.17
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
CONDICIONES LABORALES	
PROMOCIÓN INTERNA	
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL / INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
FORMACIÓN	
SALUD LABORAL	
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
RETRIBUCIÓN	
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	
ACOSO SEXUAL	
PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
8- SEGUIMIENTO	Pág.23
8.1 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	
8.2 FUNCIONES Y COMPETENCIAS	
8.3 REUNIONES	
9- EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág.24
10- PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN	Pág.24
11- DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág.25
11- CALENDARIO DE ACTUACIONES	Pág.26

1 PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre o razón social	TERMA EUROPA
Forma jurídica	Sociedad Limitada
NIF	B-26314567
Dirección fiscal	Joaquín Velasco S/N
Municipio	Arnedillo
Provincia	La Rioja
Teléfono	941 39 40 00
Actividad	Hotel - Balneario
Página web	www.balnearioarnedillo.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Hostelería
CNAE	5510
Descripción actividad	Hotel Balneario
Dispersión geográfica	Arnedillo (La Rioja)
DIMENSIÓN	
Centros de trabajo	Arnedillo
Reconocimientos de igualdad obtenidos	Premio nacional '17 de Mayo', otorgado por UGT a la lucha contra la LGTBIfobia al Comité de Empresa de Arnedillo. 2019

La empresa TERMA EUROPA S.L. gestiona desde 2001 el Balneario de Arnedillo que pertenece durante varias generaciones a la familia Martínez de Pinillos siempre ligada al mundo de los balnearios.

El Balneario Terma Europa Arnedillo, heredero histórico de los Baños de Arnedillo, es uno de los centros de salud y relax con más historia y prestigio de España; debido sobre todo a la calidad de sus aguas y al empleo de peloides en sus tratamientos que lo diferencia de la mayoría de establecimientos dedicados a la balneoterapia.

Durante los últimos años, la empresa ha ido adaptando su oferta de servicios de manera que además de seguir ofreciendo los tratamientos terapéuticos tradicionales, complementa la estancia de clientes con servicios de belleza, relax, puesta en forma.

Hoy en día, sus instalaciones cuentan con un hotel de 4**** con 132 habitaciones, galería de balneario para realizar los tratamientos y 3 piscinas de agua mineromedicinal.

La empresa mantiene un personal fijo entorno a las 80 personas que en momentos de alta ocupación, con la contratación temporal, puede elevarse hasta los 100 empleados en plantilla.

La mayor parte de sus trabajadores reside en la zona cercana al balneario lo que indica la importancia de la empresa en el pueblo de Arnedillo como generadora de empleo.

Por otra parte, la empresa puede considerarse como el motor económico del alto valle del Cidacos ya que genera una gran afluencia de clientes que repercuten en el resto de negocios de la zona.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad está suscrito por la Comisión Negociadora creada el 10 de febrero de 2026 para la elaboración y desarrollo del mismo y que está compuesta de forma paritaria por la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y por la representación de la empresa siendo sus componentes:

Como representación legal de las trabajadoras y trabajadores

*Dña. Concepción Martínez Herce
Dn. Jonathan Avín Cerezo*

Como representación de la empresa

*Dn. Jesús Andrés Martínez Soret
Dña. Pilar Lozano Rodríguez*

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de igualdad será de aplicación en el único centro de trabajo de la empresa TERMAEUROPA en Arnedillo (La Rioja) a la totalidad de las personas trabajadoras, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un PLAZO DE VIGENCIA DE CUATRO años, a contar desde su firma el 15/04/26

Seis meses antes de que finalice el plan, las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad que deberá ser aprobado antes de la finalización del actual.

4. RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Toda la información para la elaboración de este documento fue recogida durante los meses de noviembre y diciembre de 2025 por el delegado de igualdad del anterior plan tomando como base la plantilla de la empresa en 2024.

4.1-Análisis cuantitativo:

El análisis cuantitativo de la plantilla de TERMA EUROPA, S.L. permite obtener una visión global de la situación de la empresa desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, atendiendo a variables clave como la composición de la plantilla, la edad, la antigüedad, la clasificación profesional, el nivel formativo, las responsabilidades familiares, las condiciones laborales y la estructura retributiva.

En términos generales, la empresa presenta una plantilla ligeramente feminizada, con una representación de mujeres superior al 60% en el conjunto total. No obstante, al analizar específicamente el personal fijo, la distribución por sexo se sitúa en valores más próximos al equilibrio, dentro de los márgenes establecidos por la normativa vigente. Asimismo, se observa una evolución positiva respecto a diagnósticos anteriores, avanzando hacia una composición más equilibrada.

Desde el punto de vista demográfico, se identifica una estructura de plantilla envejecida, con una baja presencia de personas jóvenes, especialmente mujeres, en los tramos de edad más tempranos. Por el contrario, las mujeres se concentran mayoritariamente en los tramos de edad intermedios y superiores, donde además se localiza el mayor volumen de la plantilla. Esta situación también se reproduce en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, caracterizada por la ausencia de relevo generacional. Si bien no se detectan indicios de discriminación, este escenario plantea la conveniencia de adoptar medidas orientadas a favorecer la incorporación y participación de personas jóvenes.

En relación con la antigüedad y la clasificación profesional, se constata una presencia mayoritaria de mujeres tanto en las nuevas incorporaciones como en los tramos de mayor permanencia, lo que evidencia estabilidad laboral. No obstante, el análisis por grupos profesionales pone de manifiesto la existencia de determinados desequilibrios de género, con grupos claramente feminizados y otros con mayor presencia masculina, lo que refleja cierta segregación horizontal. A pesar de ello, no se identifican barreras estructurales ni prácticas discriminatorias atribuibles a la organización.

En cuanto al nivel de estudios, la plantilla presenta una mayoría femenina en todos los niveles formativos, incluidos los de mayor cualificación. Además, se observa que la formación académica guarda relación con el acceso a puestos de mayor responsabilidad, sin que existan limitaciones para la promoción de las mujeres. En este sentido, no se detectan desigualdades formativas ni obstáculos en el desarrollo profesional por razón de sexo.

El análisis de las responsabilidades familiares pone de manifiesto que, aunque la mayor parte de la plantilla no tiene hijos/as, la presencia femenina es significativamente superior en los grupos con cargas familiares, incrementándose esta diferencia a medida que aumenta el número de hijos/as. Asimismo, el uso de medidas de conciliación, como la reducción de jornada, es muy limitado y recae mayoritariamente en mujeres, lo que refleja patrones socioculturales de corresponsabilidad aún desiguales, más que la existencia de barreras organizativas.

En relación con las condiciones laborales, destaca el alto nivel de estabilidad en el empleo, con una mayoría de contratos indefinidos a tiempo completo y una importante presencia femenina en esta modalidad. Si bien se observan algunas diferencias por sexo en determinados tipos de contrato, estas responden a factores externos, como las características del mercado laboral en el entorno rural, y no a criterios discriminatorios. En consecuencia, no se detectan indicios de desigualdad en el acceso o mantenimiento del empleo.

Por último, el análisis retributivo evidencia que la estructura salarial está condicionada por la clasificación profesional y la naturaleza de los puestos, concentrándose la mayor parte de la plantilla en los tramos salariales inferiores debido al peso de los grupos profesionales base. No obstante, aunque los dos puestos de mayor nivel jerárquico están ocupados por hombres resulta especialmente relevante que las mujeres no solo acceden a los tramos salariales más altos, sino que en algunos casos están sobrerrepresentadas en ellos, lo que descarta la existencia de barreras en la promoción económica. Asimismo, la inclusión de complementos salariales no genera desequilibrios de género, confirmando la ausencia de brecha retributiva atribuible al sexo.

En conclusión, el análisis cuantitativo realizado no evidencia la existencia de discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en la empresa. No obstante, se identifican ámbitos de mejora, especialmente relacionados con el relevo generacional, la participación de personas jóvenes en los órganos de representación, la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación y la reducción de la segregación horizontal en determinados grupos profesionales.

En conjunto, los resultados reflejan una situación global favorable en materia de igualdad, con una base sólida sobre la que seguir avanzando mediante la implementación de medidas específicas en el marco del Plan de Igualdad.

4.2 Procesos de gestión de personal

Movimientos de personal - proceso de selección y contratación

Procesos de formación

Procesos de promoción profesional

El análisis de los procesos de gestión de personal en TERMA EUROPA, S.L., que abarca los movimientos de plantilla, la selección y contratación, la formación y la promoción profesional, permite evaluar su adecuación desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En relación con los movimientos de personal, se constata que la empresa mantiene un marco general de estabilidad laboral, con un peso significativo de la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como en modalidad fijo-discontinua. El acceso a los contratos más estables no presenta limitaciones por razón de sexo, observándose incluso una mayor presencia femenina en la contratación indefinida ordinaria. Las diferencias detectadas en determinadas modalidades contractuales responden principalmente a la distribución de la plantilla por puestos y a las características de la actividad, sin que se identifiquen impactos negativos en términos de igualdad.

Las incorporaciones realizadas durante 2024 reflejan una concentración en puestos operativos clave, así como la persistencia de segregación ocupacional por sexo en determinadas categorías profesionales, especialmente en aquellas tradicionalmente feminizadas (limpieza, estética o cuidados) y en otras con mayor presencia masculina (como socorrismo o cocina). No obstante, se observan avances hacia una mayor diversidad en algunas categorías, lo que apunta a una evolución progresiva hacia el equilibrio.

En cuanto a las bajas de personal, estas responden mayoritariamente a decisiones voluntarias y a la finalización de contratos vinculados a necesidades organizativas, sin evidenciar causas estructurales ni patrones discriminatorios. La rotación observada se considera coherente con la actividad de la empresa. Por su parte, las bajas temporales están fundamentalmente asociadas a enfermedad común, con una mayor incidencia en mujeres, circunstancia que se vincula principalmente a la composición de la plantilla y no a factores laborales diferenciados.

Respecto al proceso de selección y contratación, este se encuentra condicionado por factores externos, como la ubicación en un entorno rural y la limitada disponibilidad de candidaturas en determinados perfiles. La empresa prioriza la contratación local y recurre habitualmente a mecanismos como la promoción interna, la recontractación y las recomendaciones, lo que reduce la necesidad de procesos de selección abiertos.

Aunque actualmente no existe un procedimiento formalizado por escrito, los criterios de selección se basan en aspectos objetivos relacionados con la capacitación profesional y los requisitos del puesto, evitando la utilización de criterios subjetivos que puedan generar discriminación. Asimismo, en los casos en los que se han publicado ofertas de empleo, se ha utilizado un lenguaje inclusivo y no sexista. La empresa manifiesta, además, una voluntad expresa de fomentar la diversidad de género en todas las categorías, si bien esta se ve limitada en ocasiones por la falta de candidaturas del sexo menos representado.

Como área de mejora, se considera recomendable avanzar en la formalización del proceso de selección y reforzar los mecanismos de comunicación interna de vacantes, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a posibles procesos de promoción.

En materia de formación, la empresa dispone de un Plan de Formación estructurado y dinámico, que integra tanto la formación obligatoria como la formación continua adaptada a las necesidades de los distintos departamentos. La planificación, ejecución y seguimiento del plan garantizan un alto grado de cumplimiento y participación, habiéndose desarrollado un número significativo de acciones formativas durante el ejercicio analizado.

El acceso a la formación se realiza en condiciones de igualdad, sin distinción por razón de sexo, y se adoptan medidas para asegurar que toda la plantilla, incluidas las personas en situación de ausencia temporal, pueda acceder a la información y participar en las acciones formativas. La participación en la formación refleja la composición de la plantilla por áreas, sin que se detecten desigualdades en el acceso o en las oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto a los procesos de promoción profesional, la empresa presenta una estructura organizativa estable y de reducido tamaño, lo que limita la existencia de vacantes y, en consecuencia, las oportunidades de promoción interna. En los últimos años no se han producido procesos de promoción a niveles superiores, debido fundamentalmente a la ausencia de rotación en los puestos de responsabilidad.

No obstante, los criterios aplicados en los posibles procesos de promoción se basan en elementos objetivos como la experiencia, la capacidad y el desempeño profesional, sin que se identifiquen requisitos que puedan generar un impacto desigual por razón de sexo. Tampoco se han detectado diferencias en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres.

En conclusión, los procesos de gestión de personal de la empresa se caracterizan por un enfoque objetivo y no discriminatorio, alineado con los principios de igualdad de oportunidades. No se identifican indicios de discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. No obstante, se detectan ámbitos de mejora, especialmente en la formalización de los procedimientos de selección y promoción, así como en el impulso de la diversidad de género en determinadas categorías profesionales y en la comunicación interna de oportunidades de desarrollo.

En conjunto, la organización dispone de una base sólida sobre la que seguir avanzando en la integración efectiva de la igualdad en la gestión de los recursos humanos.

4.3 Política retributiva

El análisis de la política retributiva de TERMA EUROPA, S.L., realizado a partir de la clasificación profesional, la valoración de puestos de trabajo y la estructura salarial, permite evaluar la aplicación del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En relación con el salario base, se constata que la empresa aplica criterios homogéneos vinculados al puesto de trabajo y a la clasificación profesional, garantizando que las personas que desempeñan funciones equivalentes perciban retribuciones equivalentes, sin diferencias asociadas al sexo. La valoración de puestos confirma, con carácter general, la correspondencia entre el nivel de responsabilidad, la complejidad de las funciones y la retribución asignada.

No obstante, se han identificado algunas divergencias puntuales entre la denominación formal de determinados puestos y las funciones efectivamente desempeñadas, lo que pone de manifiesto la conveniencia de continuar utilizando el sistema de valoración de puestos como herramienta de ajuste y mejora, a fin de garantizar la correcta aplicación del principio de trabajo de igual valor.

En cuanto a los complementos salariales, estos se asignan conforme a criterios objetivos relacionados con las condiciones del puesto y la prestación efectiva del trabajo, tales como la disponibilidad, la responsabilidad organizativa, la turnicidad, las condiciones especiales de trabajo o la realización de funciones específicas. El análisis no evidencia una asignación diferenciada de complementos por razón de sexo, sino una vinculación directa con factores inherentes al puesto de trabajo.

Desde una perspectiva global, las diferencias retributivas agregadas observadas responden fundamentalmente a la distribución ocupacional de la plantilla, caracterizada por una mayor presencia femenina en áreas administrativas, de atención al cliente y balneario, y una mayor presencia masculina en puestos técnicos, de mantenimiento y en determinadas funciones operativas. Estas diferencias tienen un carácter estructural y estadístico, derivado de la organización del trabajo, y no implican la existencia de desigualdad retributiva.

En consecuencia, el análisis conjunto permite concluir que no existen indicios de discriminación retributiva directa ni indirecta por razón de sexo en la empresa. La política salarial se basa en criterios objetivos, transparentes y coherentes con la estructura organizativa.

No obstante, y en línea con un enfoque de mejora continua, la empresa considera oportuno reforzar determinadas actuaciones preventivas en el marco del Plan de Igualdad.

En conjunto, la política retributiva de la empresa se configura como un sistema objetivo, equilibrado y alineado con el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor, constituyendo una base sólida sobre la que seguir avanzando en la consolidación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4.4 Condiciones de trabajo

Jornada de trabajo, horarios y distribución del tiempo de trabajo

Teletrabajo

Permisos y excedencias

Movilidad funcional y geográfica

El análisis de las condiciones de trabajo en TERMA EUROPA, S.L., centrado en la jornada laboral, la organización del tiempo de trabajo, el teletrabajo, los permisos y excedencias, así como la movilidad funcional y geográfica, permite evaluar su impacto desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

En relación con la jornada de trabajo y la distribución del tiempo, la empresa presenta una organización compleja, derivada de la naturaleza de su actividad en el sector hotelero y de balneario, que requiere una elevada flexibilidad en la planificación de turnos. La asignación de horarios y turnos responde exclusivamente a criterios organizativos y a las necesidades del servicio, sin que se tengan en cuenta variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

La mayor parte de la plantilla realiza turnos partidos, con rotaciones periódicas, lo que dificulta la homogeneización de los horarios. El único servicio con actividad nocturna es el de recepción, donde los turnos son desempeñados indistintamente por mujeres y hombres, sin que se observen diferencias en su asignación. La jornada general se sitúa en 40 horas semanales, aplicándose reducciones únicamente en los supuestos legalmente establecidos.

Desde la perspectiva de la conciliación, si bien se observan diferencias por sexo en el uso de determinadas medidas —especialmente la reducción de jornada—, no se identifican barreras organizativas en la distribución del tiempo de trabajo que limiten el acceso en condiciones de igualdad. La empresa proporciona un entorno organizativo neutro, en el que mujeres y hombres pueden compatibilizar su vida laboral y personal, siendo las diferencias detectadas consecuencia de patrones socioculturales más amplios.

En cuanto al teletrabajo, su implantación es residual debido a la naturaleza presencial de la actividad. No obstante, se contempla de manera puntual y flexible en aquellos puestos que lo permiten, especialmente como medida de apoyo a la conciliación en situaciones excepcionales. Esta práctica evidencia una disposición favorable de la empresa para adaptarse a necesidades individuales sin generar desigualdades.

Respecto a los permisos y excedencias, no se han registrado situaciones durante el periodo analizado, por lo que no es posible realizar una valoración desde la perspectiva de género en este ámbito.

En materia de movilidad funcional, tanto horizontal como vertical, esta se aplica de manera puntual y justificada por necesidades organizativas. La movilidad horizontal se concentra en determinados departamentos y afecta en mayor

medida a mujeres debido a su mayor presencia en dichos ámbitos, sin que ello responda a criterios discriminatorios. La movilidad vertical se limita a sustituciones temporales y se acompaña de la correspondiente adecuación retributiva, conforme a la normativa vigente.

Por su parte, la movilidad geográfica no resulta aplicable, al contar la empresa con un único centro de trabajo, lo que elimina cualquier posible impacto diferencial por razón de sexo en este ámbito.

En conclusión, el análisis realizado permite afirmar que las condiciones de trabajo en la empresa se configuran sobre la base de criterios organizativos objetivos y neutrales desde la perspectiva de género, sin que se detecten indicios de discriminación directa ni indirecta por razón de sexo.

No obstante, se considera conveniente mantener un seguimiento periódico de la organización del tiempo de trabajo y del uso de las medidas de conciliación en el marco del Plan de Igualdad, con el fin de seguir avanzando en la corresponsabilidad y garantizar que estas condiciones continúen favoreciendo el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

En conjunto, las condiciones de trabajo ofrecen un marco adecuado y equilibrado, alineado con los principios de igualdad y con capacidad de adaptación a las necesidades organizativas y personales de la plantilla.

4.5 Corresponsabilidad

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral
Permisos y excedencias

El análisis de las medidas de corresponsabilidad y conciliación permite evaluar el grado de compromiso de la organización con el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de su plantilla, así como su impacto desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

En primer lugar, se constata que la empresa no dispone de un sistema formalizado de medidas de corresponsabilidad que mejore las condiciones establecidas en la normativa legal o convencional. No obstante, en la práctica, se observa una aplicación flexible y generalizada de medidas de conciliación, basada en la atención individualizada de las necesidades del personal.

En este sentido, la empresa atiende de manera habitual las solicitudes relacionadas con la organización del tiempo de trabajo —días de libranza, turnos y horarios—, alcanzando un alto porcentaje de aceptación, lo que evidencia un elevado grado de compromiso con la conciliación. Asimismo, se adoptan criterios de flexibilidad en situaciones personales relevantes, como la coincidencia de vacaciones en parejas o la concesión de permisos en casos de enfermedad, fallecimiento o eventos familiares, incluso cuando no existe reconocimiento legal de la relación, aplicando principios de equidad y sensibilidad social.

Estas prácticas, aunque no formalizadas, reflejan un modelo de gestión basado en la confianza, la flexibilidad y la adaptación a las necesidades reales de la plantilla, constituyendo un elemento positivo en materia de conciliación.

En relación con el uso de permisos y excedencias, el análisis pone de manifiesto que las medidas más utilizadas son las reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos/as y familiares, siendo residual o inexistente el uso de excedencias durante el periodo analizado.

Desde la perspectiva de género, se observa un uso desigual de las medidas de conciliación, con una mayor participación femenina en la mayoría de los supuestos. En particular, las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as y por motivos familiares recaen mayoritariamente o exclusivamente en mujeres. Aunque se identifican algunos indicios de corresponsabilidad —como la utilización de la reducción por lactancia por parte de hombres—, estos casos son minoritarios y no alteran la tendencia general.

Este patrón evidencia que las responsabilidades familiares continúan siendo asumidas en mayor medida por las mujeres, en línea con dinámicas socioculturales ampliamente extendidas, y no como consecuencia de limitaciones o barreras organizativas impuestas por la empresa.

En conclusión, la empresa dispone de un entorno flexible y favorable a la conciliación, sin que se detecten obstáculos formales que impidan el acceso a estas medidas en condiciones de igualdad. No obstante, se constata la existencia de desequilibrios en el uso de las medidas de conciliación, que afectan principalmente a las mujeres.

Por ello, se considera conveniente, en el marco del Plan de Igualdad, avanzar en la formalización de las medidas de conciliación y reforzar las actuaciones dirigidas a promover la corresponsabilidad, fomentando un uso más equilibrado de estos derechos entre mujeres y hombres. Asimismo, resulta recomendable impulsar acciones de sensibilización que contribuyan a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.

En conjunto, la empresa cuenta con una base favorable sobre la que seguir desarrollando políticas de corresponsabilidad más estructuradas, que consoliden los avances existentes y contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

6 Infrarrepresentación femenina

Segregación horizontal

Segregación vertical

Presencia de hombres y mujeres en la representación legal de trabajadores

El análisis de la estructura de la plantilla de TERMA EUROPA, S.L. desde la perspectiva de la segregación horizontal y vertical, así como de la presencia en la representación legal de las personas trabajadoras, permite evaluar el grado de equilibrio entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la organización.

En relación con la segregación horizontal, se constata la existencia de una distribución desigual de mujeres y hombres en determinados grupos profesionales, departamentos y categorías, reproduciendo en gran medida patrones tradicionales del sector. La plantilla se concentra principalmente en el Grupo 3, donde existe una presencia equilibrada con ligera mayoría femenina, lo que confirma la fuerte presencia de mujeres en los niveles operativos e intermedios.

No obstante, se identifican grupos claramente feminizados, como los Grupos 4 y 5, así como determinadas categorías profesionales vinculadas a tareas de limpieza, cuidados o estética. Del mismo modo, existen áreas funcionales con predominio masculino, especialmente en departamentos de carácter técnico o históricamente masculinizados, como mantenimiento o determinadas posiciones de dirección.

Este patrón también se reproduce a nivel departamental, con áreas totalmente feminizadas (administración, reservas, pisos o servicios vinculados al bienestar) y otras masculinizadas (dirección, calidad o mantenimiento), junto con departamentos que presentan una distribución más equilibrada. Estas diferencias reflejan una segregación horizontal estructural, vinculada a factores históricos, socioculturales, a la naturaleza de los puestos y a la disponibilidad de candidaturas, especialmente condicionada por el entorno rural y la estabilidad de la plantilla.

A nivel de categorías profesionales, se observan tanto situaciones de feminización intensa como ejemplos de evolución positiva hacia una mayor diversidad, como la incorporación de hombres en puestos tradicionalmente feminizados o la progresiva equilibración en determinadas funciones. En este sentido, no se identifican indicios de prácticas discriminatorias en los procesos de selección y contratación, sino una aplicación de criterios objetivos condicionada por el contexto del mercado laboral.

En cuanto a la segregación vertical, el análisis de los niveles jerárquicos muestra una situación globalmente equilibrada y, en algunos casos, favorable a la presencia femenina. Las mujeres tienen una representación mayoritaria en los puestos de dirección, así como una presencia equilibrada en los niveles intermedios, lo que indica la ausencia de barreras en el acceso a puestos de responsabilidad.

No obstante, si se analiza la clasificación por grupos profesionales, se observa una ligera menor presencia femenina en el grupo de mayor jerarquía, lo que puede constituir un ámbito de mejora, si bien esta circunstancia debe interpretarse en el contexto de una estructura organizativa pequeña, estable y con escasa movilidad interna.

En términos generales, no se identifican indicios de techo de cristal ni de infrarrepresentación femenina en los niveles de decisión, siendo la presencia de mujeres adecuada o incluso superior a la de los hombres en los distintos niveles jerárquicos.

Por lo que respecta a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), se observa una mayoría femenina, en coherencia con la composición global de la plantilla. Esta situación garantiza una adecuada representación de los intereses y necesidades de las trabajadoras, sin que se detecten situaciones de infrarrepresentación femenina en este ámbito.

En conclusión, el análisis evidencia la existencia de segregación horizontal de carácter estructural, propia del sector y del contexto organizativo, pero no derivada de prácticas discriminatorias por parte de la empresa. En cuanto a la

segregación vertical, la situación es equilibrada y favorable a la igualdad, sin que existan barreras relevantes en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

No obstante, se considera conveniente, en el marco del Plan de Igualdad, continuar impulsando medidas orientadas a favorecer la diversidad de género en todas las áreas y categorías profesionales, así como mantener un seguimiento periódico de la evolución de la plantilla, con el objetivo de consolidar una estructura cada vez más equilibrada.

En conjunto, la empresa presenta una posición favorable en materia de igualdad, con margen de mejora centrado principalmente en la reducción progresiva de la segregación horizontal y en el mantenimiento del equilibrio en los niveles de responsabilidad.

4.7 Prevención del acoso sexual por razón de sexo

El análisis de las medidas implantadas en TERMA EUROPA, S.L. en materia de prevención y actuación frente al acoso permite valorar el grado de protección de la plantilla frente a conductas discriminatorias y su impacto en el clima laboral desde la perspectiva de la igualdad.

El Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso fue aprobado el 16 de junio de 2021 y posteriormente difundido a la totalidad de la plantilla el 26 de julio del mismo año. Desde su implantación, este instrumento se ha integrado de forma sistemática en los procesos de formación de acogida, garantizando que todas las personas de nueva incorporación tengan conocimiento de su contenido, procedimientos y mecanismos de actuación.

De manera complementaria, la empresa ha desarrollado acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla, orientadas a reforzar la prevención de conductas inadecuadas. En este sentido, durante el año 2023 se impartió formación específica sobre el protocolo de actuación frente al acoso por parte de clientes, dirigida con carácter obligatorio a las personas responsables de departamento y abierta al conjunto de la plantilla. No obstante, la participación voluntaria en estas acciones formativas fue limitada, lo que pone de manifiesto un posible ámbito de mejora en materia de sensibilización y participación.

Desde la implantación del protocolo y hasta la fecha de realización del presente diagnóstico, no se ha registrado ningún caso de acoso sexual ni por razón de sexo, ni en el ámbito interno de la empresa ni en la relación con clientes. Esta ausencia de incidencias ha impedido la activación de los procedimientos previstos, pero constituye, al mismo tiempo, un indicador positivo del clima laboral y de la eficacia preventiva de las medidas implantadas.

No obstante, en el marco del presente Plan de Igualdad, la empresa prevé la actualización y mejora del protocolo existente, incorporando de forma expresa la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, con el objetivo de ampliar la protección a todas las formas de discriminación y garantizar un entorno de trabajo plenamente inclusivo y respetuoso con la diversidad.

En conclusión, la empresa dispone de un marco preventivo consolidado en materia de acoso, integrado en sus procesos internos y orientado a garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso. No se detectan incidencias ni indicios de situaciones de acoso, si bien se identifican oportunidades de mejora relacionadas con el refuerzo de la participación en acciones formativas y la actualización del protocolo para adaptarlo a una visión más amplia de la igualdad y la diversidad.

En conjunto, la organización presenta una situación favorable en materia de prevención del acoso, con una base sólida sobre la que seguir avanzando mediante la mejora continua de sus instrumentos y la sensibilización de la plantilla.

4.8 Seguridad, salud laboral y equipamientos

La evaluación de riesgos laborales de la empresa integra la perspectiva de género en la identificación y análisis de los riesgos, teniendo en cuenta posibles diferencias derivadas del sexo, las condiciones de trabajo y la situación biológica de las personas trabajadoras.

Este enfoque se aplica en todas las evaluaciones de puestos, verificando la equivalencia de funciones y condiciones entre mujeres y hombres, con el fin de detectar exposiciones diferenciadas y adoptar, en su caso, medidas preventivas específicas. Asimismo, se contemplan riesgos que pueden afectar a la función reproductiva y se incluye una protección específica para situaciones de embarazo y lactancia.

La prevención se refuerza mediante el Plan de Igualdad y los protocolos frente a la violencia sexual, promoviendo un entorno laboral seguro y libre de discriminación. La documentación utiliza lenguaje inclusivo y la vigilancia de la salud incorpora criterios de género en el seguimiento médico.

Además, la empresa analiza la siniestralidad con datos desagregados por sexo y departamento, facilitando la detección de posibles diferencias, y garantiza instalaciones y recursos (vestuarios, servicios y ropa de trabajo) adecuados y no discriminatorios para toda la plantilla.

4.9 Violencia de género

La empresa dispone, desde el 22 de marzo de 2024, de un Protocolo de actuación frente a la violencia de género, que recoge en su apartado final los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, así como los procedimientos para su ejercicio.

Dicho protocolo ha sido difundido a la totalidad de la plantilla y se encuentra integrado en la formación de acogida, con el fin de garantizar su conocimiento por parte de las personas de nueva incorporación a la empresa.

Asimismo, el I Plan de Igualdad de Terma Europa S.L. contempla la adopción de medidas de apoyo adicionales a las legalmente establecidas para mujeres en situación de violencia de género, entre las que se incluyen:

- La puesta a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género de la política de anticipos existente en la empresa, con el objetivo de facilitar la cobertura de gastos derivados del traslado o cambio de residencia.*
- La facilitación, siempre que resulte posible, del acceso a viviendas de empresa en régimen de arrendamiento, aplazando el pago del alquiler hasta el cobro del primer salario.*
- La posibilidad de ofrecer oportunidades laborales a hijos e hijas mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que cumplan los criterios de idoneidad y competencia requeridos para el puesto vacante.*

4.10 Comunicación incluyente y no sexista

La empresa promueve una comunicación interna y externa basada en el uso de lenguaje inclusivo y no sexista, evitando estereotipos de género en todos sus contenidos. La comunicación interna se realiza a través de correo electrónico, WhatsApp corporativo y tablones, revisando previamente la documentación para garantizar su adecuación. Estos canales también se emplean para difundir el Plan de Igualdad y acciones de sensibilización.

En la comunicación externa, desarrollada mediante correo electrónico, WhatsApp y redes sociales, se cuida tanto el lenguaje como la imagen, asegurando una representación equilibrada de mujeres y hombres y evitando roles estereotipados. Asimismo, en los procesos de selección se garantiza el uso de lenguaje e imágenes inclusivas que fomenten la igualdad de oportunidades.

La empresa vela por que todos los mensajes sean claros, accesibles y comprensibles para toda la plantilla, contribuyendo a una cultura organizativa basada en la igualdad y el respeto.

4.11 Opinión de la plantilla y de la dirección

El análisis conjunto de las encuestas realizadas tanto a la plantilla como al equipo directivo muestra una percepción ampliamente coincidente sobre la situación de la igualdad en la empresa. En ambos casos se observa una valoración global muy positiva del clima de igualdad, con puntuaciones elevadas y sin evidencias de desigualdades estructurales percibidas.

Tanto la plantilla como la dirección consideran que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de la cultura organizativa de la empresa, así como de sus principios de funcionamiento. Asimismo, ambos colectivos coinciden en señalar que no se identifican barreras relevantes en el acceso al empleo, en las oportunidades de promoción o en las condiciones laborales por razón de sexo.

Otro elemento común en ambos análisis es la escasa identificación de necesidades o deficiencias concretas en materia de igualdad, reflejada en el elevado número de respuestas “Ns/Nc” en las preguntas abiertas. Esta circunstancia suele aparecer en organizaciones donde la igualdad no se percibe como un problema visible dentro del entorno laboral.

Por otra parte, mientras que la dirección manifiesta una percepción muy consolidada de la igualdad dentro de la empresa, la plantilla muestra una valoración igualmente positiva, aunque con ligeras diferencias de percepción entre hombres y mujeres, siendo las mujeres quienes tienden a valorar de forma más intensa determinados aspectos vinculados con la igualdad.

En conjunto, los resultados evidencian la existencia de un entorno organizativo favorable a la igualdad y una cultura corporativa madura en esta materia, lo que constituye una base sólida para el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Posibilidades de mejora identificadas a partir de las encuestas

A pesar de la valoración positiva generalizada, el análisis de las respuestas permite identificar algunas áreas de mejora orientadas principalmente a la consolidación y refuerzo de la cultura de igualdad, más que a la corrección de situaciones problemáticas concretas.

Las principales oportunidades de mejora se centran en los siguientes ámbitos:

1. Refuerzo de la comunicación interna sobre igualdad

- *Incrementar la difusión de los contenidos, objetivos y utilidad práctica del Plan de Igualdad.*
- *Reforzar las acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla.*
- *Reducir el porcentaje de respuestas de desconocimiento mediante campañas informativas periódicas.*

2. Consolidación de la cultura de igualdad

- *Continuar promoviendo la igualdad como valor organizativo transversal.*
- *Integrar la perspectiva de igualdad en los procesos de gestión de personas y en la toma de decisiones organizativas.*

3. Conciliación y corresponsabilidad

- *Seguir impulsando el conocimiento y uso de las medidas de conciliación existentes.*
- *Fomentar su utilización corresponsable entre mujeres y hombres.*

4. Transparencia en los procesos de gestión de personas

- *Mantener y reforzar la objetivación de los criterios de selección, promoción y desarrollo profesional.*
- *Favorecer la transparencia en los itinerarios de carrera profesional.*

5. Difusión de protocolos y herramientas internas

- *Mantener la comunicación periódica sobre los protocolos relacionados con el acoso y la violencia de género.*
- *Garantizar que toda la plantilla conozca los mecanismos de actuación existentes.*

4.12 Conclusiones

4.12.1. Principales problemas y dificultades detectadas

El diagnóstico realizado no evidencia situaciones de discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en la empresa. La estructura de la plantilla, los procesos de gestión de personal, la política retributiva y las condiciones de trabajo muestran un funcionamiento basado en criterios objetivos y neutrales desde la perspectiva de género.

La principal dificultad identificada se relaciona con la baja percepción de la igualdad como un ámbito prioritario por parte de la plantilla, derivada precisamente del alto grado de normalización e integración de estos principios en la cultura organizativa. Esta situación puede generar una menor implicación o sensibilización respecto a la importancia de mantener y reforzar las políticas de igualdad a largo plazo.

4.12.2. Ámbitos prioritarios de actuación

A partir del diagnóstico, los ámbitos prioritarios de actuación se orientan principalmente hacia el refuerzo y consolidación de las políticas existentes, más que hacia la corrección de desigualdades estructurales.

En este sentido, destacan como principales áreas de atención:

- *La comunicación interna y sensibilización en materia de igualdad.*
- *El fomento de la corresponsabilidad en el uso de las medidas de conciliación.*
- *La formalización y transparencia de los procesos de selección y promoción.*
- *El seguimiento de la segregación horizontal en determinadas categorías profesionales.*

Asimismo, se considera relevante prestar atención al relevo generacional de la plantilla y a la participación de personas jóvenes en la representación laboral.

4.12.3. Objetivos generales

Los objetivos generales del Plan de Igualdad se centran en consolidar la igualdad de trato y oportunidades como principio transversal en la gestión de personas, garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de selección, promoción y formación, y favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de la organización. Igualmente, se pretende impulsar la corresponsabilidad en las medidas de conciliación, reforzar el conocimiento y la difusión de los protocolos internos, y mantener un seguimiento continuo de los indicadores de igualdad que permita prevenir posibles desigualdades futuras.

4.12.4. Propuestas de actuación

Las actuaciones propuestas se orientan principalmente a reforzar la cultura de igualdad ya existente en la organización. Entre ellas destacan:

- *Mejorar la difusión y comunicación interna del Plan de Igualdad y de las políticas asociadas.*
- *Promover acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla.*
- *Formalizar y documentar con mayor detalle los procedimientos de selección, promoción y gestión de vacantes.*
- *Fomentar el uso corresponsable de las medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres*
- *Mantener la difusión periódica de los protocolos de prevención del acoso y de actuación frente a situaciones de violencia de género.*

Estas medidas permitirán consolidar los avances alcanzados y garantizar la sostenibilidad de la igualdad en la organización.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.1 Resumen de resultados

La auditoría retributiva de TERMA EUROPA, S.L. se ha realizado conforme a lo establecido en el RD 902/2020, partiendo de un sistema de clasificación profesional estructurado y de la aplicación de una metodología objetiva de valoración de puestos de trabajo (SPVT), que permite identificar puestos de igual valor en función de criterios homogéneos como responsabilidades, competencias, condiciones de trabajo y complejidad.

El sistema retributivo de la empresa se compone de salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, definidos conforme a criterios objetivos y alineados con el convenio colectivo de aplicación. No se han identificado diferencias en la asignación del salario base ni en los complementos cuando se comparan puestos de igual valor y condiciones equivalentes.

Desde el punto de vista organizativo, el análisis evidencia la existencia de segregación ocupacional horizontal, con mayor presencia femenina en áreas administrativas, de atención y cuidados, y mayor presencia masculina en áreas técnicas y de mantenimiento. Asimismo, se observa una mayor concentración masculina en determinados puestos de mayor responsabilidad estratégica, si bien las mujeres también están presentes en posiciones directivas relevantes.

En relación con la brecha retributiva, los resultados muestran que:

Las diferencias detectadas en los importes efectivos están fuertemente condicionadas por la estructura de la plantilla, especialmente por la existencia de un colectivo de trabajadores de eventos, mayoritariamente masculino, con baja dedicación anual, lo que distorsiona los resultados sin reflejar diferencias salariales reales.

Las medianas de importes efectivos presentan valores extremos que no resultan representativos, al comparar colectivos con niveles de actividad anual muy distintos.

El análisis de importes equiparados, que permite una comparación homogénea, confirma que la empresa garantiza la igualdad retributiva por trabajo de igual valor. Las diferencias observadas (16% en promedio y 6% en mediana) se explican por la percepción de complementos asociados a condiciones objetivas del puesto (nocturnidad, disponibilidad, responsabilidad) y por la distinta distribución de mujeres y hombres en dichos puestos.

En el grupo directivo (Grupo 01), la brecha existente se debe a factores históricos y organizativos, derivados de condiciones salariales pactadas en contextos de mayor responsabilidad y actualmente mantenidas como derechos adquiridos.

En determinadas agrupaciones profesionales, como la escala 03, las diferencias se explican por la inclusión de personal eventual (Extras de Eventos) con sistemas retributivos específicos, desapareciendo prácticamente la brecha al analizar puestos homogéneos.

5.2 Conclusión general

Del análisis realizado no se desprende la existencia de discriminación retributiva directa ni indirecta por razón de sexo. Las diferencias observadas responden a factores objetivos, tales como la organización del trabajo, la tipología contractual, el volumen de actividad anual, la distribución de puestos y la naturaleza de los complementos salariales.

La empresa dispone de un sistema retributivo objetivo, homogéneo y alineado con el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

5.3 Integración de medidas en el Plan de Igualdad

No obstante, y de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del RD 902/2020, aunque del análisis realizado no se desprende la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo, la empresa adopta medidas preventivas dirigidas a evitar la aparición de posibles brechas salariales futuras y a reforzar la transparencia y equidad del sistema retributivo.

Medidas preventivas

- *Revisar, cuando sea posible por el volumen de candidaturas, los criterios de contratación y promoción interna, con el objetivo de evitar la concentración de un sexo en determinados puestos o áreas.*
- *Mantener la aplicación del sistema de valoración objetiva de puestos de trabajo (SPVT), garantizando su actualización periódica para reflejar adecuadamente la evolución organizativa.*
- *Analizar de forma periódica los complementos salariales vinculados a funciones específicas, disponibilidad o condiciones de trabajo, con el fin de identificar posibles ajustes que refuercen la equidad.*
- *Revisar los complementos asociados a disponibilidad, nocturnidad y responsabilidad para asegurar su proporcionalidad y su correcta asignación conforme a criterios objetivos.*

5.4 Sistema de seguimiento y evaluación

Indicadores de control

- *Diferencias salariales por puesto, grupo profesional y sexo.*
- *Distribución de complementos funcionales y extrasalariales.*
- *Participación de mujeres y hombres en cada nivel jerárquico y funcional.*

Periodicidad de revisión

- *Anual, vinculada a la actualización del registro salarial y a la evaluación de resultados del Plan de Igualdad.*
- *Revisión extraordinaria en caso de cambios significativos en la plantilla o estructura organizativa.*

Comisión de seguimiento

El seguimiento de la auditoria retributiva será responsabilidad de la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad que será responsable de:

- *Analizar resultados de auditorías.*
- *Proponer medidas correctoras.*
- *Supervisar la implementación del plan de actuación.*

Integración en el Plan de Igualdad

El seguimiento retributivo se integra como módulo permanente del Plan de Igualdad, reforzando la cultura de igualdad y garantizando:

- *Transparencia en retribuciones.*
- *Igualdad en oportunidades y desarrollo profesional.*
- *Cumplimiento normativo según RD 902/2020*

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 Objetivos generales del Plan de Igualdad

- *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la empresa (acceso, selección, contratación, promoción y formación).*
- *Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y privado.*
- *Garantizar un entorno laboral libre de acoso.*
- *Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo*
- *Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.*
- *Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).*
- *Perseguir una composición equilibrada de la plantilla en todas sus áreas, departamentos, categorías y puestos.*

6.2 Objetivos específicos del Plan de Igualdad

Selección y contratación:

- *Garantizar en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades, evaluando a las personas candidatas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de idoneidad para el puesto.*
- *Avanzar siempre que sea posible en la consecución de una composición equilibrada de plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en las diferentes áreas, grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo, adoptando si fuese posible medidas de acción positiva en los procesos de selección.*

Condiciones laborales

- *Garantizar la igualdad de condiciones laborales entre mujeres y hombres*

Promoción interna

- *Garantizar que los procesos de promoción interna se realicen bajo criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, asegurando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

Clasificación profesional / infrarrepresentación femenina

- *Garantizar que todos los procesos de promoción y clasificación profesional se realicen con criterios objetivos, transparentes y neutros*

Formación

- *Garantizar el acceso equitativo de mujeres y hombres a acciones formativas que favorezcan su desarrollo profesional, incluyendo tanto aquellas vinculadas a su puesto como otras que amplíen sus competencias y oportunidades de promoción.*
- *Promover a través de la información/formación la sensibilización de toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades y prevención del acoso asegurando el acceso a información clara y actualizada.*

Salud Laboral

- *Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, con el fin de identificar, evaluar y prevenir riesgos específicos que puedan afectar de manera diferenciada a mujeres y hombres.*
- *Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género*

Comunicación y sensibilización

- *Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad*
- *Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.*

Retribución

- *Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo garantizando el cumplimiento del principio de igual salario por trabajo de igual valor*

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- *Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y en la medida de lo posible, mejorar las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.*

Acoso sexual

- *Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo mediante la implantación y actualización de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, incorporando expresamente la protección frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.*

Protección de las víctimas de violencia de género y sexual

- *Mejorar las medidas legales y colaborar en la protección social integral de la víctima*

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

1-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.1 OBJETIVO: - Garantizar en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades, evaluando a las personas candidatas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de idoneidad para el puesto.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1.1.1 Diseñar e implantar un procedimiento de selección de personal estructurado, transparente y basado en criterios objetivos, que incorpore lenguaje inclusivo y medidas específicas para prevenir sesgos de género, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases del proceso.	Procedimiento escrito de selección de personal	Dirección	Primer año de vigencia del Plan
1.1.2 Garantizar la publicación sistemática de todas las ofertas de empleo en los canales internos y externos de la empresa, asegurando su difusión transparente y accesible para todas las personas candidatas, y promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	N.º de ofertas publicadas en los canales habituales de la empresa	Dirección	Desde la aprobación del Plan
1.1.3 Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo	Revisión de las ofertas de empleo y cumplimiento de criterios	Dirección	Desde la aprobación del Plan
1.2 OBJETIVO: - Avanzar siempre que sea posible en la consecución de una composición equilibrada de plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en las diferentes áreas, grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo, adoptando si fuese posible medidas de acción positiva en los procesos de selección.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1.2.1 Siempre que sea posible por disponer de varias candidaturas Introducir medidas de acción positiva para asegurar el equilibrio de la plantilla, de modo que, en condiciones similares de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado	Número de personas incorporadas disgregadas por sexo. N.º candidaturas recibidas/ sexo	Dirección	Desde la aprobación del Plan

2-CONDICIONES LABORALES

2.1 OBJETIVO: Garantizar la igualdad de condiciones laborales entre mujeres y hombres

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
2.1.1 Elaborar la descripción de puestos de trabajo que permita definir funciones, responsabilidades y requisitos del puesto de forma clara y neutra, evitando decisiones subjetivas que puedan generar sesgos de género	Documento de descripción de puestos	Dirección	Primer año de vigencia del Plan

3- PROMOCIÓN INTERNA

3.1 OBJETIVO: Garantizar que los procesos de promoción interna se realicen bajo criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, asegurando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
3.1.1 Diseñar e implantar un procedimiento de promoción interna estructurado, transparente y basado en criterios objetivos, que incorpore lenguaje inclusivo y medidas específicas para prevenir sesgos de género, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases del proceso.	Procedimiento escrito de promoción interna	Dirección	Primer año de vigencia del Plan
3.1.2 Garantizar la difusión sistemática, transparente y accesible de todas las vacantes de promoción interna, incluyendo los requisitos y condiciones del puesto, a través de los canales de comunicación corporativos, asegurando que la información llegue a la totalidad de la plantilla del centro y promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Revisión tras cada vacante de los canales de información	Dirección	Desde la aprobación del Plan
3.1.3 Recopilar información estadística desagregada por sexo sobre las personas de la plantilla que cambian de contrato a tiempo parcial a tiempo completo, de fijo discontinuo a fijo, así como de temporal a indefinido, incluyendo su antigüedad en la empresa.	Informe de número de transformaciones de contrato	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Anualmente en cada seguimiento/evaluación del Plan
3.1.4 Garantizar que las personas que se acojan a derechos de conciliación no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Informe desagregado por sexo de N.º vacantes de promoción/ Aspirantes que se acogen a derechos de conciliación	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Anualmente en cada seguimiento/evaluación del Plan
3.1.5 Elaborar un registro de formaciones de la plantilla, incluso de aquéllas que realicen por su cuenta y que no tengan que ver con su puesto, para tenerlas en cuenta en caso de procesos de promoción.	Registro elaborado	Calidad	Primer año de vigencia del Plan

4- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

4.1 OBJETIVO: - Garantizar que todos los procesos de promoción y clasificación profesional se realicen con criterios objetivos, transparentes y neutros

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
4.1.1. Seguimiento de las solicitudes de reclasificación profesional.	N.º de solicitudes por sexo % de aprobación/denegación Áreas o puestos donde se concentran las solicitudes	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Anualmente
4.1.2 Revisar cuando exista cualquier cambio, la valoración de puestos de trabajo con la RLPT.	Herramienta SVPT	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Cuando existan cambios en los puestos de trabajo

5-FORMACIÓN

5.1 OBJETIVO: - Garantizar el acceso equitativo de mujeres y hombres a acciones formativas que favorezcan su desarrollo profesional, incluyendo tanto aquellas vinculadas a su puesto como otras que amplíen sus competencias y oportunidades de promoción.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
5.1.1 Garantizar la difusión sistemática de las acciones formativas previstas en la empresa, asegurando que la información llegue de manera accesible y equitativa a toda la plantilla a través de los canales de comunicación corporativos	Plan de Formación Anual	Calidad	Al menos dos semanas antes de realización de la acción formativa
5.1.2 Facilitar el acceso a través de los canales de comunicación habituales en la empresa a las acciones formativas, de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para el puesto de trabajo, a aquellas personas que quieran realizar una formación en áreas funcionales diferentes a la propia	Plan de Formación Anual	Calidad	Al menos dos semanas antes de realización de la acción formativa
5.1.3 Disponer de información estadística desagregada por sexo de los/las asistentes a los cursos de formación	Informe de personal formado distribuido por sexo, tipo de curso, puesto	Calidad	Desde la aprobación del Plan

5.2 OBJETIVO: Promover a través de la información/formación la sensibilización de toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, prevención del acoso y diversidad LGTBI, asegurando el acceso a información clara y actualizada

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
5.2.1 Diseñar e impartir acciones formativas periódicas (no exclusivamente presenciales) en materia de igualdad, acoso sexual, por razón de sexo y LGTBIfóbico.	Número de Acciones Estadísticas desagregadas por sexo	Calidad	Desde la aprobación del Plan

6-SALUD LABORAL

6.1 OBJETIVO: - Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, con el fin de identificar, evaluar y prevenir riesgos específicos que puedan afectar de manera diferenciada a mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
6.1.1 Revisión del sistema de prevención de riesgos laborales para verificar el análisis de riesgos con enfoque de género, teniendo en cuenta las diferencias biológicas, ergonómicas y psicosociales, así como situaciones específicas como el embarazo, la lactancia o la doble carga laboral.	Revisión de Evaluación de riesgos	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y Servicio de Prevención ajeno	Seis meses tras la aprobación del plan y cada vez que se realicen cambios

6.2 OBJETIVO: Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
6.2.1 Informar periódicamente al Comité de Seguridad y Salud sobre la siniestralidad y las enfermedades profesionales, incorporando la perspectiva de género mediante la inclusión de la variable sexo en la recogida, análisis y presentación de los datos	Estadísticas presentadas al CSS	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Desde la aprobación del Plan

7- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

7.1 OBJETIVO: Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
7.1.1 Revisar y corregir el lenguaje las imágenes y la señalética que se utilizan en las comunicaciones tanto internas (Tablones de anuncios, correo electrónico, WhatsApp) como externas (Redes) para asegurar su neutralidad respecto al género	N.º comunicaciones inadecuadas	Comisión Seguimiento del Plan de igualdad	Desde la aprobación del Plan

7.2 OBJETIVO: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
7.2.1 Publicar el Plan de Igualdad y dar difusión al mismo, así como a los correspondientes seguimientos, utilizando los canales de comunicación habituales dejando copia en las carpetas de documentación de cada departamento	Difusión en calanes habituales Existencia de copia en carpetas de departamento	Comisión Seguimiento del Plan de igualdad	Inmediato tras la aprobación del Plan
7.3.2 Difundir la existencia, dentro de la empresa, de las personas responsables de igualdad, para que aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de Igualdad, puedan solucionarse	Comunicación realizada Sugerencias recibidas	Comisión Seguimiento del Plan de igualdad	Primer trimestre de vigencia del Plan
7.3.1 Implantar un sistema de recordatorio anual dirigido a toda la plantilla en la que se recuerden los protocolos y procedimientos internos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades, así como los mecanismos de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo.	N.º Recordatorios/ Materias en los mismos	Comisión Seguimiento del Plan de igualdad	Anualmente antes de cada seguimiento/evaluación del Plan de igualdad

8-RETRIBUCIÓN

8.1 OBJETIVO: Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
8.1.1 Definición básica de criterios salariales. Elaborar un documento a disposición de la plantilla con los criterios objetivos para la asignación de salarios (salario base, complementos, variables...).	Documento	Dirección	Primer año de vigencia del Plan
8.1.2 Revisar anualmente las posibles brechas salariales entre mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, prestando especial atención a aquellas que resulten llamativas, aunque no superen el 25%	Informe sobre la brecha	Comisión Seguimiento del Plan de igualdad	Anualmente al recibir el registro retributivo

9-CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

9.1 OBJETIVO: - *Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
9.1.1 Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de Anuncios, etc...), para informar permanentemente a la plantilla de los permisos y excedencias que contempla la legislación, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones	Revisión de las comunicaciones y canales para facilitar esta información	Comisión Seguimiento del Plan de igualdad	3 meses tras la aprobación del Plan
9.1.2 Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares	N.º mujeres y hombres que participan en formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación	Responsable de igualdad	Inmediato tras la aprobación del Plan
9.1.3 Admisión por parte de las personas responsables de los departamentos de peticiones de días de libranza para que siempre que sea posible por cuestiones organizativas, se pueda hacer coincidir los días libres con las necesidades de las personas que conforman la plantilla.	Control estadístico de peticiones/ resoluciones positivas o negativas	Responsables de Departamento	Inmediato tras la aprobación del Plan
9.1.4 Organización de quincenas vacacionales para que siempre que sea posible por cuestiones organizativas, las parejas que trabajan en la empresa puedan disfrutar de al menos una quincena anual de vacaciones juntos.	Control de los calendarios de vacaciones	Responsables de Departamento Dirección	Inmediato tras la aprobación del Plan
9.1.5 Realizar una encuesta anónima en la que se valoren las necesidades sentidas a la hora de ejercer su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la identificación de prioridades a la hora de establecer medidas, y distinguiendo si la atención es a menores, mayores dependientes o personas con discapacidad	Realización de encuesta y valoración de los resultados en la Comisión de seguimiento.	Comisión Seguimiento del Plan de igualdad	Antes de la evaluación intermedia del Plan de Igualdad (2 años)

10-ACOSO SEXUAL

10.1 OBJETIVO: Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo mediante la implantación y actualización de protocolos de prevención y actuación frente al acoso, incorporando expresamente la protección frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.”

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
10.1.1 Realizar una declaración pública de tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo, así como por razón de orientación, identidad o expresión de género dándose a conocer en todos los canales habituales de comunicación de la empresa	Declaración Vigilancia de su publicación	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	Primer trimestre tras la aprobación del Plan de igualdad
10.1.2 Ampliar la protección frente al acoso en la empresa, incorporando en el protocolo existente la prevención y actuación ante situaciones por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.”	Creación del nuevo protocolo	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	Inmediato tras la aprobación del plan
10.1.3 Difusión del protocolo a la totalidad del personal mediante los canales de comunicación habituales de la organización y manteniendo una copia en la carpeta de cada departamento para asegurar su accesibilidad y conocimiento.	- Envío del protocolo por correo electrónico a toda la plantilla. - Depósito de una copia física del protocolo en las carpetas de cada departamento para su consulta.	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	Inmediato tras la aprobación del plan
10.1.4 Incluir en la documentación de bienvenida al personal de nueva incorporación el protocolo específico sobre “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género” para garantizar su conocimiento desde el momento de la contratación	Revisión de la adecuación del registro RG-04-03 FORMACIÓN DE ACOGIDA al nuevo protocolo	Calidad	Un mes tras la firma del Plan

10 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL

9.1 OBJETIVO: Mejorar las medidas legales y colaborar en la protección social integral de la víctima

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
9.1.2 Revisión e Inclusión del protocolo de Violencia de Género en el registro RG-04-03 FORMACIÓN DE ACOGIDA para garantizar su difusión a nuevas incorporaciones	Entrega de RG-04-03 /Nuevas incorporaciones	Calidad	Inmediato tras la aprobación del plan
9.1.3 Poner a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género la política de anticipos existente para que puedan afrontar el traslado a su nueva vivienda	Número de veces de aplicación de la medida	Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad	Inmediato tras la aprobación del plan
9.1.4 Facilitar a las víctimas de violencia de género, siempre que sea posible, arrendamiento de vivienda de empresa retrasando el alquiler hasta el cobro del primer sueldo.	Número de veces aplicada la medida	Dirección	Inmediato tras la aprobación del plan
9.1.5 La empresa facilitará, siempre que sea posible, algún tipo de oportunidad laboral para los/las hijos/as mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género cuando se cumplan los criterios de idoneidad y competencia para el puesto vacante.	Número de veces aplicada la medida	Dirección	Inmediato tras la aprobación del plan

8 SEGUIMIENTO

El presente Plan de Igualdad será de aplicación desde el momento de su firma por la Comisión Negociadora.

Con el fin de garantizar su correcta implantación, así como el seguimiento de su cumplimiento, ejecución y desarrollo, se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

8.1 Comisión de seguimiento del plan de igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá carácter paritario y estará compuesta por la representación legal de la plantilla y por la representación de la empresa. Dicha Comisión estará integrada por un total de cuatro personas, de las cuales dos corresponderán a la representación empresarial y dos a la representación de la parte social.

Asimismo, si así lo acuerdan las partes, la Comisión de Seguimiento podrá estar integrada por las mismas personas que conforman la Comisión Negociadora.

8.2 Funciones y competencias

- *Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan y revisión del mismo.*
- *Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados aportados por la persona Responsable de Igualdad.*
- *Recoger las inquietudes, propuestas, cuestiones en materia de igualdad a través de los representantes de los trabajadores, representantes de la empresa.*
- *Elaborar un reglamento de funcionamiento interno.*

8.3 Reuniones

La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, una vez al año.

En dichas reuniones se analizarán los datos correspondientes al periodo anterior y se procederá a la revisión del Plan de Igualdad, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, en su caso, dejar sin efecto alguna de las medidas contempladas en el mismo.

Asimismo, la Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario a iniciativa de cualquiera de las partes.

Serán causas de reunión extraordinaria, entre otras:

- *La aparición de cualquier suceso o incidencia en la empresa que pueda afectar al cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.*
- *La aprobación de nueva normativa que implique modificaciones en el marco de las políticas de igualdad aplicables.*

En las reuniones ordinarias anuales, en la fase de seguimiento, se levantará acta y se realizará un informe de seguimiento que deberá recoger, al menos, la siguiente información:

- *Resultados obtenidos de la ejecución del Plan.*
- *Grado de cumplimiento de las medidas previstas.*
- *Conclusiones derivadas del análisis de los datos de seguimiento.*
- *Identificación de posibles acciones de mejora o futuras actuaciones.*

Para la validez de los acuerdos, será necesario el voto favorable de la mayoría absoluta de las personas que integran la Comisión.

Una vez validado cada informe de seguimiento, este será puesto a disposición de la totalidad de la plantilla.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan de 4 años, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de finalizar su vigencia.

En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento frente a la evaluación de resultados e Impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad de deben tener en cuenta:

Evaluación de Resultados	- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. - Grado de consecución de los resultados esperados. - Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
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
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.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará propuestas de mejora y cambios que deben incorporarse

Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de seguimiento, este será puesto a disposición del resto de personal.

10. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Cualquier modificación legal o procedente del Convenio Colectivo que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan, quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello.

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la fundación
- Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión puede conllevar la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario. En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar

alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Si una de las partes solicitase alguna modificación por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad o por deficiencias o circunstancias similares que se pusieran de manifiesto en el informe anual elaborado por la Comisión de seguimiento, deberá ser consensuada entre ambas y se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que se encuentra en la portada del documento, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

11 DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

<i>En representación de la empresa</i>	<i>En representación de la RLPT</i>
<i>Dña. Pilar Lozano Rodríguez</i>	<i>Dña. Concepción Martínez Herce</i>
<i>Dn. Jesús Andrés Martínez Soret</i>	<i>Dn. Jonathan Avín Cerezo</i>

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

FASE	PLAZO	ACCIONES	RESPONSABLE	DOCUMENTACIÓN
IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<i>Primer semestre tras la aprobación del Plan</i>	-Información y sensibilización a la plantilla -Puesta en marcha de las medidas previstas en este Plan	-Dirección -Comisión de Seguimiento -RLPT	
SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN	<i>Vigencia del Plan</i>	-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	-Comisión de Seguimiento - Responsable de igualdad	<i>Fichas de seguimiento de medidas</i>
	<i>Anual</i>	<i>-Reunión de la comisión de Seguimiento y revisión del Plan de Igualdad</i>		-Acta de reunión -Informe de Seguimiento
EVALUACIÓN DEL PLAN	<i>A los dos años de vigencia del Plan de Igualdad (Evaluación Intermedia)</i>	-Evaluación de Resultados -Evaluación de proceso -Evaluación de impacto	-Dirección -Comisión de Seguimiento -RLPT	<i>Informe de Evaluación</i>
	<i>3 meses antes de la vigencia del Plan de Igualdad (Evaluación Final)</i>			<i>Informe de Evaluación</i>