

PLAN DE IGUALDAD DE CENTRO TECNOLÓGICO DEL OLIVAR Y EL ACEITE. CITOLIVA



INDICE

1 ANTECEDENTES.

1.1 Introducción, principios rectores y objetivos.

1.2 Glosario de términos.

1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad.

1.4 Ámbito de aplicación y vigencia del plan.

2 FASE DE DIAGNOSTICO.

2.1 Estructura de la plantilla.

2.2 Contratación.

2.3 Promoción.

2.4 Formación.

2.5 Retribuciones.

2.6 Conciliación de vida personal y familiar.

2.7 Seguridad, salud y equipamiento.

2.8 Comunicación interna.

2.9 Valoración.

2.10 Organigrama.

3 RESUMEN DE DIAGNOSTICO

4 AREAS DE ACTUACION

4.1 Objetivos

4.1.1 Objetivos generales del Plan

4.1.2 Objetivos específicos del Plan

5 SEGUIMIENTO Y EVALUACION

6 PROTOCOLO DE ACOSO.

7 INFORME AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. ANTECEDENTES.

Citoliva es el Centro Tecnológico del Olivar y del Aceite constituido en 2002 como fundación sin ánimo de lucro. Lo integran 9 patronos y 11 entidades colaboradoras, entre los que se encuentran empresas del sector oleícola e industria auxiliar, universidades, entidades públicas y privadas, con las que hemos liderado la innovación en el olivar andaluz y español, e impulsado el desarrollo social, económico y empresarial de Andalucía y España.

Desarrollo de una importante labor de transferencia de conocimiento científico y tecnológico, entendiéndola como la vía más efectiva de crear valor a partir de los esfuerzos realizados en las actividades de investigación, y como la llave para llegar a un gran número de empresas y entidades de sectores afines con las que establecer alianzas estratégicas para alcanzar nuestros objetivos.

Como principales estrategias podemos destacar:

Incrementar la apertura hacia el exterior y la vinculación internacional con actuaciones y alianzas fuera de nuestras fronteras será primordial para la proyección y generación de valor real para la industria agroalimentaria y el sector oleícola, así como para la consolidación de nuestra cartera de clientes y servicios diferenciados.

Desarrollo de todo nuestro potencial en entornos competitivos, donde la innovación, investigación y tecnología ayuda a nuestros clientes a diferenciarse en el sector oleícola y agroalimentario.

Liderazgo en la gestión de la innovación que revierte en la mejora del bienestar social, de la competitividad empresarial, y del crecimiento sostenible de nuestra economía sector, y confiados en el valor de nuestras empresas, porque creemos que la unión y la confianza son el verdadero camino para recoger nuevos frutos.

Diseño de soluciones "*a medida*" y "*con personalidad*" alineadas a las necesidades y demandas del sector oleícola y agroalimentario, poniéndolas al servicio de nuestro entorno y de nuestros clientes con el objetivo de promover la integración, creación, fortalecimiento y potencial de las empresas, del conjunto de agentes y de la sociedad.

Excelencia operacional, que nos permite ofrecer un modelo de servicio basado en la generación de valor y la construcción de relaciones y de un proyecto empresarial sólido y competitivo en un mercado global.

Creencia en el ser humano como un valor potencial y diferencial frente a nuestro competidor, garantía de nuestro éxito y pieza clave de un proyecto común.

Los principales servicios que se desarrollan en CITOLIVA son:

- Servicio integral en el desarrollo de proyectos de I+D+i
- Alimentos saludables
- Almazara Integral
- Laboratorio I+D+i de Aceite de Oliva Virgen
- Comunicación y Transferencia

Con los diferentes servicios partimos del hecho de que las distintas ramas de actividad que desarrolla CITOLIVA encajan perfectamente con los estereotipos y roles de género según los cuales, nos dirigimos a un colectivo principalmente masculinizado y desde las empresas sí que se pueden realizar actuaciones para cambiar mentalidades y eliminar estereotipos y roles de género, además de promover, en casos de igualdad de idoneidad para el puesto, la selección inicial de personas del género con menor representatividad, o si la prestación del servicio lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado. Habrá que tener en cuenta esta realidad para analizar la proporcionalidad de la ocupación de los distintos sexos en las distintas áreas y niveles de la empresa.

Dado que la empresa CITOLIVA tiene varias actividades, tal y como se indica anteriormente, es de aplicación a las relaciones laborales el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Jaén.

A la luz del Art 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos debe comprender la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia natural o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

1.1 Introducción, principios rectores y objetivos.

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer **efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** en cualesquiera de los ámbitos de la vida y unido al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En relación con el ámbito laboral, su artículo 45.1 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La definición del Plan de Igualdad se contiene en el artículo 46, que lo define de la siguiente forma:

“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Una vez realizado por **Centro Tecnológico del Olivar y el Aceite. CITOLIVA**, el estudio o diagnóstico de situación previo, e identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de este precepto de la Ley Orgánica 3/2007.

En consecuencia, el presente Plan contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto de los siguientes **principios**:

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

Art.6 Discriminación directa e indirecta.

1. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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.

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

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

Art.7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. 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.

3. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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.8 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.9 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 hombres y mujeres.

Art.10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades 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.11 Acciones positivas.

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

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Art. 12 Tutela judicial efectiva

1. 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.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Art. 43 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. 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. 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.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado 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.

Partiendo de ello, se definen como **objetivos** del Plan, los siguientes:

1. Garantizar el **principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.
2. Promover adicionalmente **medidas de conciliación de la vida laboral y familiar** de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad.
3. Fomentar una **cultura de formación, información, comunicación y sensibilización** en la Empresa, de los principios y políticas en materia de igualdad.
4. Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar **indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo**, mediante la adopción de un protocolo de actuación.
5. Promover medidas laborales que apoyen la **lucha contra la violencia sexista**.
6. Promover una mayor **participación de la mujer** en los diferentes niveles de la organización y en especial en aquellos en que se encuentren menos representadas, con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.
7. Fomentar como valor de la Empresa, el **respeto** y gestión de la diversidad de personal.
8. Promover la defensa y aplicación efectiva del **principio de igualdad** entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
9. Conseguir una **representación equilibrada** de la mujer en el ámbito de la Empresa y fomentar sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.

10. Promover que la **política de recursos humanos de Centro Tecnológico del Olivar y el Aceite. CITOLIVA** que sea acorde con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
11. Establecer medidas que permitan la **conciliación de la vida laboral y familiar**.
12. **Formar y sensibilizar** a todo el personal de la Empresa, y especialmente a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

1.3 Compromiso de la empresa con la Igualdad.

CITOLIVA apuesta por la igualdad en todos sus procesos, sin que, por razón de raza, sexo, edad, opción o identidad sexual o cualquier otra circunstancia personal se determine un comportamiento diferente por parte de la empresa.

Conscientes de que la igualdad formal hace tiempo que se consiguió, pero que está pendiente y aún lejana la consecución de la igualdad real y efectiva, tanto en nuestro sector como en general en el ámbito laboral, manifestamos nuestro compromiso para impulsar este principio y ser una empresa proactiva en la consecución del mismo aplicando todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

1.4 Ámbito de aplicación. Vigencia del Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de CITOLIVA, teniendo en la actualidad solo uno, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos que conforme al futuro crecimiento de la empresa vayan incorporándose a la misma, por lo tanto el ámbito de aplicación es provincial (JAÉN)

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que unos objetivos se podrán alcanzar antes que otros, que la entrada en vigor de las

medidas y acciones son progresivas, dan lugar a que el plazo de vigencia está ligado a la consecución de objetivos.

Si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos *cuatro años* a contar desde la fecha de la firma.

Las partes comenzaran la negociación del II Plan de Igualdad de CITOLIVA, tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, después de la Evaluación Final.

En el supuesto de que no se alcanzara un acuerdo, se consideraran prorrogadas las condiciones establecidas en el presente plan hasta que se firme otro Plan que sustituya al anterior, salvo manifestación expresa en contrario por cualquiera de las partes.

Asimismo, el presente Plan podrá ser susceptible de revisión durante la vigencia si así lo estimaran en mutuo acuerdo la representación sindical y la empresa.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Partiendo de la situación existente en la actualidad en **Centro Tecnológico del Olivar y el Aceite. CITOLIVA**, reflejada en el informe de diagnóstico de la misma, se considera que es preciso llevar a cabo una serie de medidas o acciones en materia de igualdad, fundamentalmente en las siguientes áreas:

- A. Organizacional.
- B. Selección y Contratación.
- C. Promoción interna.
- D. Política Salarial.
- E. Política de Formación y Sensibilización
- F. Política de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad
- G. Área de Apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de genero
- H. Salud Laboral: Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Protección a la maternidad
- I. Comunicación.

J. Imagen externa.

Partiendo de la definición de esas áreas, se expondrán las correspondientes acciones proyectadas sobre cada uno de esos apartados, dedicando finalmente, un epígrafe al sistema de evaluación y seguimiento pretendido por **Centro Tecnológico del Olivar y el Aceite. CITOLIVA**, acerca de la aplicación y virtualidad del presente Plan.

4.1 OBJETIVOS

4.1.1 Objetivos generales del Plan

Los objetivos generales que se marcan en este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Integrar dentro de la organización las políticas de igualdad.
- Crear en la empresa una cultura de igualdad en todo el personal.
- Implementar acciones positivas de igualdad en diversas áreas de la organización.
- Mejorar el clima organizacional gracias a las acciones positivas a implementar con el Plan de Igualdad.
- Sensibilización y concienciación sobre igualdad y contra estereotipos de género a todo el personal de la organización.
- Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

4.1.2 Objetivos específicos del Plan.

El Plan de Igualdad se divide en las siguientes áreas:

A. Organizacional.

B. Selección y Contratación.

C. Promoción interna.

D. Política Salarial.

E. Política de Formación y Sensibilización.

F. Política de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad.

G. Área de Apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de genero.

H. Salud Laboral: Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Protección a la maternidad.

I. Comunicación.

J. Imagen externa.

A. Área organizacional

Objetivos:

1. Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Incluir en todo el tratamiento estadístico organizacional la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.	Durante el primer año tras la aprobación del Plan	Gerencia	Realización de estadísticas segmentadas según la variable sexo. Objetivo: 100%
1.2	Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.	Un año tras la aprobación del Plan	Gerencia	- Número de mujeres en niveles directivos / número de puestos de niveles directivos total - Número de mujeres mandos intermedios / número total de mandos intermedios

2. Crear o nombrar una figura de responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con	Inmediato tras la aprobación del Plan	Gerencia	Designación de la figura de responsable de Igualdad en la empresa.

	<p>formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la Comisión, 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).</p>			
--	--	--	--	--

B. Área de Selección y Contratación

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones para que en el futuro haya una presencia más equilibrada de mujeres.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Inmediato	Gerencia	Textos de los anuncios ofertados. Objetivo: 100
1.2	Si existiera un proceso de selección por	Inmediato	Gerencia	Los propios documentos

	parte de una empresa externa, se asegurará que el proceso de selección sea en igualdad de condiciones para mujeres y hombres			de selección y contratación. Objetivo: 100%
1.3	Valorar en los currículos la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción.	Inmediato	Gerencia	Ofertas de trabajo presentadas donde se incluya la valoración de la formación en igualdad Objetivo: 100%
1.4	Realizar un catálogo de puestos de trabajo.	Dos años tras la aprobación del Plan	Gerencia	Catálogo de puestos de trabajo Objetivo: 50% el primer año tras la aprobación del Plan
1.5	Hacer un análisis de las dificultades para cubrir los puestos de trabajo por personas de un determinado sexo	Un año tras la aprobación del Plan	Gerencia	Informe de las dificultades encontradas por sexo
1.6	Para todos los procesos de selección (incluidos los de libre designación), se adoptará la medida de acción positiva de que,	Tras la aprobación del Plan	Gerencia	Número de veces que se ha aplicado la medida. Nº de mujeres incorporadas en estos puestos/Nº de personas

	en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer a los puestos o categorías en las que estén subrepresentadas			incorporadas a estos puestos.
--	--	--	--	-------------------------------

2. Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Revisión y modificación de la documentación utilizada en selección y contratación, los requisitos de los puestos dentro de cada perfil, para garantizar un lenguaje y unos contenidos no sexistas o unos requisitos no discriminatorios ni directa ni indirectamente.	Durante el primer año tras la aprobación del Plan	Gerencia	Los propios documentos de selección y contratación. Objetivo: 100%

3. Promover la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
3.1	Mantener el equilibrio de contratación	Revisar el segundo año tras la	Gerencia	Informe de distribución de plantilla por

	indefinida de mujeres y hombres, en proporción a la globalidad	aprobación del Plan		tipo de contrato y sexo.
3.2	Fomentar la contratación de personas con discapacidad de forma equilibrada entre ambos sexos	En la siguiente reunión de Comisión de seguimiento	Gerencia	Nº de mujeres y hombres con discapacidad/ nº total de personas con discapacidad contratadas por tipo de contrato
3.3	Seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria de la empresa por parte del trabajador/a	Un año tras la aprobación del Plan	Gerencia	Nº de bajas voluntarias / desglosado por motivo y departamento

C. Área de Promoción Interna

Objetivos:

1. Garantizar el acceso a todo el personal femenino a los puestos poco representados por las mujeres

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Asegurarse de informar a las mujeres de las ofertas de puestos internos que tradicionalmente están ocupados por hombres y al revés	Un año tras la aprobación del Plan	Gerencia	Documento de información a las mujeres de los puestos con poca representatividad femenina. Objetivo: 100

1.2	Acción positiva a favor de mujeres, en igualdad de idoneidad para el puesto, en aquellas categorías o puestos de responsabilidad donde estén subrepresentadas	Un año tras la aprobación del Plan	Gerencia	Número de mujeres en puestos de responsabilidad subrepresentadas/ número de vacantes de puestos de responsabilidad donde la mujer esta subrepresentada Obtención de datos anuales
-----	---	------------------------------------	----------	--

2. Garantizar el acceso a la promoción interna del personal de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Elaboración de un protocolo de criterios objetivos para la promoción interna del personal, que asegure la publicitación de todas las plazas que queden vacantes.	Un año tras la aprobación del Plan	Gerencia	Protocolo de promoción interna.

D. Área de Política Salarial

Objetivos:

1. Preparar a la organización para la realización de un estudio salarial anual, con retribuciones medias segregadas por categorías y por sexos.

Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario para trabajos de igual valor.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Realización de un estudio de la estructura salarial de la organización por	Revisar en el segundo año tras la	Gerencia	Informe del estudio de la estructura salarial

	<p>categoría y sexo para comprobar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retribuciones medias salvo los casos en los que se pueda identificar el salario individual de la persona, en los que se dará la diferencia porcentual - Principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor - Retribuciones fijas y variables en función de los requisitos establecidos para su percepción 	<p>aprobación del Plan</p>		
1.2	<p>Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto para la corrección en un plazo determinado.</p>	<p>Revisar en el segundo año tras la aprobación del Plan</p>	<p>Gerencia</p>	<p>Plan de acción realizado</p>

E. Área de Formación y Sensibilización

Objetivos:

1. Formar a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	En la formación facilitada por la empresa a las nuevas incorporaciones, incluir un módulo en igualdad de oportunidades en función del puesto de trabajo ocupado	En dos años tras la aprobación del Plan	Gerencia	Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la formación en igualdad. Objetivo: 100%
1.2	Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia machista, brecha salarial...etc. a toda la plantilla de trabajo, priorizando aquellas personas que componen el departamento de personal con cargos de responsabilidad y personal a su cargo y aquellos que realizan directamente la selección y promoción del personal. La formación impartida se	En dos años tras la aprobación del Plan	Gerencia	Documento de asistencia a la formación. Objetivo: Formación en nivel básico a y responsable/s de área y/o zona durante el primer año. Objetivo: Formación en nivel básico a directores/as de área y resto de personas trabajadoras.

	estructurará por niveles jerárquicos: Directivos/as Directivos de área Resto de personas trabajadoras			
--	--	--	--	--

2. Facilitar la asistencia a la formación de los trabajadores y trabajadoras garantizando la corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Asegurar un 60% de la formación dentro del horario de trabajo de los alumnos y alumnas	En un año tras la aprobación del Plan	Gerencia	Porcentaje de formación impartida dentro de horario laboral. Objetivo: 60%.
2.2	Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación	En un año tras la aprobación del Plan	Gerencia	Documento del Plan de Formación

F. Área de Política de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad

Objetivos:

1. Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Realización de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el plan de igualdad, y difundir de manera efectiva dichas medidas de	1 año tras la aprobación del Plan	Gerencia	Folleto informativo de medidas de conciliación Objetivo: 100%

conciliación que existen, tratando de motivar a los hombres para que las utilicen.

2. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Seguimiento del impacto de las nuevas medidas implantadas en materia de conciliación	Dos años tras la aprobación del Plan	Gerencia	Informe de seguimiento
2.2	Mejorar la flexibilidad del permiso matrimonial, pudiendo disfrutar de los días correspondientes durante el período de un año.	Tres meses tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº Permisos aceptados/nº Permisos solicitados. Objetivo: 50%
2.3	Facilitar la acumulación del permiso de lactancia y reducción de jornada por cuidados	Tres meses tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº solicitudes concedidas/N.º Solicitudes presentadas
2.4	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse dentro del período de 10 días posteriores al hecho causante	Tres meses tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº cambios concedidos de días por hospitalización/nº de cambios de días por hospitalización solicitados
2.5	La empresa se compromete a sustituir el 100% d los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada por cuidados,	Tres meses tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº sustituciones/nº de permisos maternidad, paternidad, excedencias y reducciones por cuidados

	salvo situaciones justificadas			
2.6	Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa	Tres meses tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº aumento de 12 a 18 meses de reserva de puesto por cuidados/nº de excedencias por cuidados
2.7	Conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días	Tres meses tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo
2.8	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	Seis meses tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo

	Previa solicitud se podrá disfrutar de forma fraccionada y mientras dure el hecho causante.			
2.9	Establecer posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional	Seis meses tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo
2.10	Las y los trabajadores con hijos/as menores y convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio que disponga de un período vacacional concreto para hacerse cargo de los mismos, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de sus vacaciones coincida con dicho calendario. La comunicación del periodo deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o en caso de sentencia dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible	Seis meses tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo

<p>2.1 1</p>	<p>La empresa dará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos a la persona trabajadora que se encuentre en aplicación de lo que establece el art. 37.5 durante hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. Será la propia persona trabajadora la que escoja los días de trabajo, pudiéndose unir dicho periodo acumulado a los periodos vacacionales. Así mismo facilitará la tramitación a través de la mutua o de la Seguridad Social de la solicitud de prestación económica que corresponda al progenitor que se acoja a dicha reducción.</p>	<p>Seis meses tras la aprobación del plan</p>	<p>Gerencia</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo</p>
<p>2.1 2</p>	<p>El padre, durante el mes inmediatamente posterior al nacimiento del hijo o del disfrute de la suspensión de contrato por paternidad o</p>	<p>Seis meses tras la aprobación del plan</p>	<p>Gerencia</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo</p>

	acumulación de lactancia, podrá flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el computo semanal, previo acuerdo con el responsable directo y, siempre y cuando, la organización del trabajo lo permita			
2.1 3	Otorgar dos días de permiso retribuido adicionales al permiso de paternidad para aquellos progenitores que disfruten de al menos dos semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre	Un mes tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo
2.1 4	Publicar a nivel provincial todas las vacantes abiertas de los centros de la zona para movilidad geográfica, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal, dando prioridad para los cambios a quienes acrediten cuidados de personas	Un mes tras la aprobación del plan	Gerencia	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo

	dependientes (menores y familiares)			
2.1 5	Garantizar que el personal interno pueda solicitar cambio de puesto a cualquier otro centro, a través de un formulario, y tener en cuenta su candidatura a cualquier puesto vacante presente y futuro	6 meses después de la firma del Plan	Gerencia	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo

G. Área de Salud Laboral: Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Protección a la maternidad

Objetivos:

1. Prevenir, sensibilizar y establecer un protocolo para gestionar el acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género en la empresa; garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de discriminación, acoso y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.	Inmediato	Gerencia Empresa PRL	El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo
1.2	Establecer y difundir material informativo sobre protocolo de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género a	Seis meses tras la elaboración	Gerencia Empresa PRL	Objetivo: difusión del protocolo seis meses Objetivo: difusión de material un año a través de los siguientes medios: - Tablón de anuncios - Intranet - folletos

	toda la plantilla de trabajo			
1.3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Un año tras la aprobación del Plan	Gerencia Empresa PRL	Nº de cursos de PRL con módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo/ nº de cursos de PRL

2. Asegurar una buena gestión de la protección de la salud de trabajadoras en estado de embarazo y lactancia natural.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia	Un año tras la aprobación del Plan	Gerencia Empresa PRL	El propio protocolo de protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo La difusión se realizará a través de los siguientes medios: - Tablón de anuncios - Intranet - folletos

H. Área de apoyo a trabajadoras que sufren violencia de genero

Objetivos:

1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de genero contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de genero	6 meses tras la aprobación del Plan	Gerencia	El propio protocolo interno de actuación en casos de violencia de genero
1.2	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación	Un año tras la	Gerencia	Documentos de información al personal del protocolo

	interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	aprobación del Plan		interno y las medidas establecidas de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género. Objetivo: 100% La difusión se realizará a través de los siguientes medios: - Tablón de anuncios - Intranet - folletos
1.3	Se aceptará como acreditación de la violencia de género para los derechos de movilidad geográfica, ayuda económica por traslado, licencias retribuidas y reordenación del tiempo de trabajo los informes médicos o psicológicos de cualquier servicio social o sanitario especializados del Sistema Público de Salud	Inmediata	Gerencia	Propios documentos de acreditación
1.4	Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.	Inmediata	Gerencia	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida
1.5	Formar a una persona de la empresa para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir	Inmediata	Gerencia	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas

	<p>para ayuda médica o psicológica especializada.</p> <p>Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.</p>			
1.6	<p>Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.</p>	Inmediata	Gerencia	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
1.7	<p>Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.</p>	Seis meses después del Plan	Gerencia	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida
1.8	<p>Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género.</p>	Día Internacional al contra la Violencia de Género (25 de	Gerencia	Campaña realizada

		noviembre)		
1.9	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	En la siguiente reunión programada	Gerencia	Acta de comisión

I. Área de Comunicación

Objetivos

1. Informar debidamente a todo el personal sobre el Plan de Igualdad tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Publicitar internamente, por ejemplo, con documentación y folletos, temas relacionados con la igualdad de oportunidades	En seis meses tras la aprobación del Plan	Gerencia y departamento de comunicación	Folletos y documentación utilizada
1.2	Elaboración de una memoria anual a la igualdad	Anualmente desde la aprobación del Plan	Gerencia y departamento de comunicación	Memoria anual a la igualdad
1.3	Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que	En seis meses tras la aprobación del Plan	Gerencia y departamento de	Utilización de logotipos/total de campañas realizadas

	acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad		comunicación	
1.4	Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través de la intranet y medios de comunicación internos.	En seis meses tras la aprobación del Plan	Gerencia y departamento de comunicación	Nº de publicaciones internas
1.5	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono...) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad. Recopilar la información de las sugerencias recibidas y soluciones aportadas	En seis meses después de la aprobación del Plan	Gerencia y departamento de comunicación	Comunicación realizada. Contacto difundido. Sugerencias recibidas. Soluciones aportadas
1.6	Cuando se firme, colgar en la intranet el plan de igualdad para que sea visible a todos los trabajadores y trabajadoras y, posteriormente, difundirlo a través de	En seis meses tras la aprobación del Plan	Gerencia y departamento de comunicación	Nº de ejemplares editados y difundidos Web Corporativa editada

	la página web Corporativa.			
1.7	Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante la realización de sesiones informativas o videos colgados en la intranet de la empresa, en las cuales se comuniquen los contenidos del mismo	En seis meses tras la aprobación del Plan	Gerencia y departamento de comunicación	nº Comunicaciones realizadas nº asistentes a sesiones informativas (asistentes).
1.8	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad	En seis meses tras la aprobación del Plan	Gerencia y departamento de comunicación	Nº de personas informadas. La difusión se realizará a través de los siguientes medios: - Tablón de anuncios - Intranet

2. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tabloneros, circulares, correo interno...) y	En un año desde la aprobación del plan.	Gerencia y departamento de comunicación	Chequeo a un 20% de comunicados, mensajes, imágenes...etc. por parte de la Comisión de Seguimiento

	externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista ahora, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.			
2.2	Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje e imagen en la empresa	En un año desde la aprobación del plan	Gerencia y departamento de comunicación	Documento Manual Manual aplicado
2.3	Establecer un buzón de sugerencias para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias en relación al plan de igualdad.	En 6 meses desde la aprobación del plan.	Gerencia y departamento de comunicación	Nº de sugerencias recibidas

3. Comunicación a través de registro el Plan de Igualdad.

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
3.1	Registrar el Plan de Igualdad en Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON)	En tres meses después de la aprobación del Plan	Gerencia	Documento de registro del Plan

J. Área de Imagen externa

Objetivos:

1. Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización

Nº	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Asistencia y participación en foros, congresos, etc. relacionados con temas relacionados con el fomento de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y Conciliación de la vida familiar y laboral.	Según convocatoria de foro y/o congreso	Gerencia	Asistencia en al menos 2 foros, congresos, etc. por año.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La responsabilidad de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de CITOLIVA.

Esta comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del mismo.

Esta Comisión estará compuesta por una representación de los sindicatos más representativos a nivel estatal y por una representación de la empresa, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

- Por la parte empresarial: 1 representantes
- Por la parte sindical: 1 representante de CCOO, 1 representante de UGT

El número de miembros de cada una de las partes integrantes de la Comisión será paritario.

Cada uno de los sindicatos anteriormente mencionados tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a con voz, pero sin voto.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación del Plan de Igualdad.
2. Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en ARALIA
3. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad en cada una de las reuniones acordadas.
4. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
5. Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
6. Realizar sesiones de trabajo para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
7. Elaboración de un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación. En concreto, el informe de seguimiento deberá recoger información sobre:
 - a) Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - b) Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
 - c) Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - d) La identificación y propuesta de actuaciones correctoras.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. La ausencia por parte de alguno de los miembros de la Comisión estará debidamente justificada

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en

ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el plan.
 - b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 - d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
 4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o,

incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas en las reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la Comisión de Seguimiento en los supuestos de modificación o interpretación previstas anteriormente y que tengan con finalidad cumplir los objetivos acordados en el plan de igualdad.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance un acuerdo en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Business Strategy Seleziona S.L, con nombre comercial Seleziona Consultoría con CIF: B23788953 es una Institución de responsabilidad limitada inscrita en el Registro Mercantil de Jaén al Tomo 612, Libro 0, Folio 203, Sección 8ª, Hoja - J23178, Inscripción 1.

Business Strategy Seleziona S.L
Calle Navarros, 31ª,
23740 Andújar – Jaén



Seleziona Consultoría

© 2022 Seleziona Consultoría.
Todos los derechos reservados

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, si debe contactar con el asesor responsable.

selezionaconsultoria.es

