

2022 - 2026

I PLAN IGUALDAD



Índice

01	Objetivos del plan de igualdad	03	04	Calendarización	20
	- Objetivos cualitativos - Objetivos cuantitativos			- Medidas prioritarias a desarrollar durante todo el año 2022 - Medidas anuales (durante la vigencia del plan) - Plan completo	
02	Medios y recursos necesarios	07	05	Seguimiento y evaluación del plan de igualdad	25
03	Medidas	09	06	Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión	30
	- Selección y contratación - Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina - Formación - Promoción - Retribución - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral - Salud laboral - Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo - Violencia de género - Comunicación. Uso no discriminatorio del lenguaje		07	Procedimiento de modificación	35

1

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Cualitativos



Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las **mismas oportunidades** profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

Eliminar toda manifestación de discriminación en la **promoción** interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.

Aplicar la **perspectiva de género** a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).

Prevenir el **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, implantando un código de conducta que proteja a todas las personas del Grupo.

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

Potenciar la **conciliación de la vida profesional y personal** a todas las personas empleadas en Las Colinas con independencia de su antigüedad.

Garantizar la **igualdad retributiva** por la realización de trabajos de igual valor.



Objetivos Cuantitativos



Alcanzar el **cumplimiento pleno de las acciones incluidas en el Plan de Acción, en un porcentaje de al menos un 75%.**

Realizar un informe de seguimiento a los 2 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.

Realizar un informe de evaluación final a los 4 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.

MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

3

MEDIDAS

Selección y contratación

Orden	Medida	Área	Indicadores	Responsables	Plazo de ejecución
1	En los procesos de selección de nuevo personal, en idénticas condiciones de idoneidad, se tendrá en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.	Selección y contratación	Nº de mujeres/hombres seleccionados	RRHH	Durante la vigencia del plan
2	Realizar una “guía de entrevistas” que contemple el compromiso de no discriminación.	Selección y contratación	Evidencia de la elaboración de la guía.	RRHH	Segundo semestre 2023
3	Revisión de las DPT , incorporando el uso inclusivo del lenguaje, si fuera necesario.	Selección y contratación	Nº de DPT revisadas y modificadas.	RRHH	Primer semestre 2025
4	En el caso de contratar empresas proveedoras de selección, se requerirá que los Currículums, no presenten foto, ni edad/fecha de nacimiento.	Selección y Contratación	Nº de CV's recibidos con esas características.	RRHH	Durante la vigencia del plan
5	Incorporación del Test DISC en los procesos de selección para otorgar mayor objetividad a los procesos.	Selección y Contratación	Evidencia del Test DISC	RRHH	Durante la vigencia del plan
6	Informar a empresas colaboradoras/ proveedoras del compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a compartir sus principios, en especial a las ETT's , que deberán asumir estas medidas en sus procesos de selección.	Selección y Contratación	Nº de empresas informadas. Evidencia de los documentos redactados y enviados a las empresas.	Marketing/RRHH	Durante todo el año 2022
7	Publicitar en las ofertas de empleo, (internas y externas) el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.	Selección y Contratación	Nº de ofertas en las que se incluye dicho compromiso.	RRHH	Durante la vigencia del plan

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Orden	Medida	Área	Indicadores	Responsables	Plazo de ejecución
1	A iguales méritos y capacidades, promocionar al género menos representado , con el fin de que tengan más representatividad, en puestos de mayor rango.	Infrarrepresentación femenina	Nº de promociones obtenidas por mujeres	RRHH	Durante la vigencia del plan
2	Dar más visibilidad a las mujeres directivas , gerentes o mandos intermedios, a través de publicaciones de entrevistas en LinkedIn o en la intranet, con motivo de fechas señaladas como el 8 de marzo.	Infrarrepresentación femenina	Evidencia de esas publicaciones de entrevistas. Nº de publicaciones. Nº de mujeres que han sido visibilizadas en esas entrevistas.	RRHH	Durante la vigencia del plan
3	Intentar promover el equilibrio de representación masculina y femenina en eventos o actos corporativos, fomentando especialmente la participación femenina en eventos, charlas, comunicaciones que se pongan en marcha desde la empresa.	Infrarrepresentación femenina	Nº de eventos, charlas y comunicaciones realizadas. Nº de personas, desagregadas por sexo, que han asistido a esos actos.	RRHH/ Operaciones	Durante la vigencia del plan

Formación

Orden	Medida	Área	Indicadores	Responsables	Plazo de ejecución
1	Acciones de sensibilización relacionadas con la diversidad y la igualdad en los entornos laborales para toda la plantilla.	Formación	Nº de acciones realizadas. Nº de personas que han asistido. Cuestionarios de satisfacción.	RRHH	Durante todo el año 2022
2	Seguir implementando formaciones, que permitan potenciar aquellas competencias transversales y formación profesional , que faciliten el acceso a cualquier puesto de trabajo o una futura progresión profesional	Formación	Nº de formaciones realizadas. Nº de personas que han recibido estas formaciones. Cuestionarios de satisfacción Personas promocionadas/ acceso a puesto.	RRHH	Durante la vigencia del plan
3	Realizar desayunos profesionales con grupos mixtos de trabajo, con el objetivo de mantener un contacto estrecho y directo entre directores/as y resto del equipo, y desarrollar internamente a los/las profesionales de la empresa.	Formación	Nº de desayunos profesionales realizados. Nº de personas, desagregadas por sexo, que han asistido a esos desayunos.	RRHH/ Dirección	Durante la vigencia del plan
4	Velar porque las empresas colaboradoras de formación utilicen contenidos y materiales en línea con la igualdad de género, evitando estereotipos o roles asignados.	Formación	Revisión de esos contenidos y materiales	RRHH	Durante la vigencia del plan

Promoción

Orden	Medida	Área	Indicadores	Responsables	Plazo de ejecución
1	Seguir con el desarrollo e implementación de la herramienta “Agora” .	Promoción	Evidencia de los procesos realizados (planes específicos de mejora, focus groups, etc). Nº de personas que han participado en el proceso.	RRHH	Durante la vigencia del plan
2	Reforzar las promociones internas a través de comunicación interna de las vacantes disponibles en la intranet , en aquellos casos en los que sea posible cubrir la vacante internamente y no existan problemas de confidencialidad en el proceso.	Promoción	Nº de vacantes internas publicadas Nº de personas que han participado en el proceso.	RRHH	Durante la vigencia del plan

Retribución

Orden	Medida	Área	Indicadores	Responsables	Plazo de ejecución
1	Actualizar anualmente el registro salarial para evitar que existan desigualdades no pretendidas entre las retribuciones de mujeres y hombres. Recogiendo los valores medios de los salarios y su mediana, mediante el desglose por sexo y atendiendo a salario base, complementos salariales y extrasalariales cruzados por grupo o categoría profesional o puesto.	Retribuciones	Evidencia del registro salarial actualizado de forma anual.	RRHH	Anualmente, durante la vigencia del plan
2	Realizar una VPT paralela al sistema de valoración de puestos de Willis Tower Watson para “poner a prueba” el sistema actual.	Retribución	Evidencia de la elaboración de VPT.	RRHH	Segundo semestre 2025

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

Orden	Medida	Área	Indicadores	Responsables	Plazo de ejecución
1	Talleres voluntarios, para trabajadores/as y sus parejas que vayan a convertirse en padres/madres o tengan la voluntad en un futuro, de corresponsabilidad en el cuidado de hijos/as.	Corresponsabilidad	Nº de talleres realizados. Nº de personas que han asistido.	RRHH	Durante la vigencia del plan

Salud laboral

Orden	Medida	Área	Indicadores	Responsables	Plazo de ejecución
1	Ampliar la oferta formativa de la Línea de Bienestar de ágora ofreciendo talleres de cuidado emocional/psíquico.	Salud laboral	Nº de acciones formaciones realizadas. Nº de personas formadas. Cuestionarios de satisfacción.	RRHH	Primer semestre 2022
2	Revisión de los protocolos y herramientas de gestión de la prevención vigentes, a los efectos de integrar la perspectiva de género en las mismas, si fuera necesario.	Salud laboral	Evidencia de esa revisión de los protocolos de PRL y modificaciones realizadas, incluyendo la perspectiva de género.	PRL	Segundo semestre 2024

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Orden	Medida	Área	Indicadores	Responsables	Plazo de ejecución
1	Elaboración de un protocolo específico para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo . Abrir un canal específico para denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Prevención del acoso	Evidencia de la elaboración del protocolo, especificando el canal facilitado para denuncias.	RRHH	Primer semestre 2022
2	Formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo, a toda la plantilla.	Prevención del acoso	Nº de acciones formaciones realizadas. Nº de personas formadas. Cuestionarios de satisfacción.	RRHH	Durante todo el año 2022
3	Amplia difusión del protocolo de acoso , a toda la plantilla, de manera anual: trípticos, folletos, cartelería, campañas de sensibilización a toda la plantilla, etc.	Prevención del acoso	Nº de trípticos, folletos, carteles. Nº de personas a las que ha llegado la información. Nº de personas que han asistido a las campañas de sensibilización.	Marketing/RRHH	Segundo semestre 2022

Violencia de género

Orden	Medida	Área	Indicadores	Responsables	Plazo de ejecución
1	Elaborar un protocolo específico de actuación y apoyo para casos de violencia de género .	Violencia de género	Evidencia del protocolo elaborado.	RRHH	Primer semestre 2024
2	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación 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 PIO.	Violencia de género	Nº de comunicaciones realizadas al respecto. Nº de personas que han recibido la información.	Marketing	Primer semestre 2024
3	Las trabajadoras víctimas de la violencia de género , así reconocidas, podrán solicitar una ayuda económica a la empresa con el objetivo de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de asistencia jurídica o ayuda psicológica. La empresa, valorará cada caso y designará una subvención para afrontar este tipo de gastos.	Violencia de género	Nº de personas que han solicitado la ayuda.	RRHH	Durante la vigencia del plan

Comunicación: Uso no discriminatorio del lenguaje

Orden	Medida	Área	Indicadores	Responsables	Plazo de ejecución
1	Realizar campañas en días representativos, como por ejemplo el 8 de marzo , día internacional de las mujeres y el 25 de noviembre , día contra la violencia de género.	Comunicación	Nº de campañas/actos realizados. Nº de personas asistentes.	Marketing/ RRHH	Durante la vigencia del plan
2	Campaña de comunicación a toda la plantilla indicando que COLINAS GREEN GOLF, S.L. , cuenta con un Plan de Igualdad , y difusión de las medidas puestas en marcha en torno al Plan de Igualdad, incluyendo el sistema de seguimiento de las actuaciones.	Comunicación	Evidencia de la campaña de comunicación del PIO. Nº de medidas puestas en marcha. Hojas de seguimiento de medidas y difusión de las mismas.	Marketing/ RRHH	Durante todo el año 2022
3	Incluir, que se cuenta con el Plan de Igualdad en la página web .	Comunicación	Evidencia de la inclusión del PIO en la web.	Marketing	Durante todo el año 2022
4	Crear un logo corporativo de COLINAS GREEN GOLF, S.L. Igualdad, para dar publicidad al Plan de Igualdad	Comunicación	Evidencia de la elaboración del logo.	Marketing	Durante todo el año 2022
5	Seguir revisando el uso inclusivo del lenguaje utilizado tanto en la comunicación interna, como externa y web, para evitar exclusiones. Se incorporará el uso inclusivo del lenguaje, en todos los canales de comunicación utilizados en la empresa y en la documentación interna.	Comunicación	Nº de documentos revisados y modificados.	Marketing	Segundo semestre 2023
6	Utilizar de manera periódica LinkedIn o canales de difusión similares para comunicar compromiso de LAS COLINAS GOLF & COUNTRY CLUB con la Igualdad, a través de hitos, frases, reflexiones, etc., de diferentes personas de la compañía .	Comunicación	Nº de publicaciones realizadas en canales de difusión. Nº de personas que han participado.	RRHH/ Marketing	Durante la vigencia del plan

CALENDARIZACIÓN

Medidas prioritarias a desarrollar durante todo el año 2022

01

Acciones de sensibilización y formación relacionadas con la **diversidad y la igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres, en los entornos laborales para toda la plantilla.

02

Sensibilización/formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo y/o violencia de género.

03

Informar a empresas colaboradoras/ proveedoras del compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a compartir sus principios, en especial a las ETT's, que deberán asumir estas medidas en sus procesos de selección.

04

Incluir, que se cuenta con el Plan de Igualdad en la página web.

05

Crear un **logo corporativo de Las Colinas Igualdad**, para dar publicidad al Plan de Igualdad

06

Campaña de comunicación a toda la plantilla, indicando que Las Colinas, cuenta con un Plan de Igualdad, y difusión, a toda la plantilla, sobre las medidas puestas en marcha en torno al Plan de Igualdad, incluyendo el sistema de seguimiento de las actuaciones.

Medidas anuales (durante la vigencia del plan)



A igualdad de méritos y capacidades, fomentar la promoción del género menos representado, con el fin de que tengan mayor representatividad, en puestos de mayor rango.

Seguir en el desarrollo e implementación de la herramienta “Ágora”.

Seguir implementando formaciones, que permitan potenciar aquellas competencias transversales y formación profesional, que faciliten el acceso a cualquier puesto de trabajo o una futura progresión profesional.

Reforzar las promociones internas a través de comunicación interna de las vacantes disponibles en la intranet, en aquellos casos en los que sea posible cubrir la vacante internamente y no existan problemas de confidencialidad en el proceso.

Actualizar el registro salarial.

Realizar campañas: 8 de marzo, día internacional de las mujeres y 25 de noviembre, día contra la violencia de género.

	En los procesos de selección de nuevo personal, en idénticas condiciones de idoneidad, se tendrá en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.	Realizar desayunos profesionales con grupos mixtos de trabajo, con el objetivo de mantener un contacto estrecho y directo entre directores/as y resto del equipo, y desarrollar internamente a los/las profesionales de la empresa.	Publicitar en las ofertas de empleo, (internas y externas) el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
	Dar más visibilidad a las mujeres directivas, gerentes o mandos intermedios, a través de publicaciones de entrevistas en LinkedIn o en la intranet, con motivo de fechas señaladas como el 8 de marzo.	Intentar promover el equilibrio de representación masculina y femenina en eventos o actos corporativos, fomentando especialmente la participación femenina en eventos, charlas, comunicaciones que se pongan en marcha desde la empresa.	Incorporación del Test DISC en los procesos de selección para otorgar mayor objetividad a los procesos.
	Velar porque las empresas colaboradoras de formación utilicen contenidos y materiales en línea con la igualdad de género, evitando estereotipos o roles asignados.	Utilizar de manera periódica LinkedIn o canales de difusión similares para comunicar compromiso de LAS COLINAS GOLF & COUNTRY CLUB con la Igualdad, a través de hitos, frases, reflexiones, etc., de diferentes personas de la compañía.	En el caso de contratar empresas proveedoras de selección, se requerirá que los Currículums, no presenten foto, ni edad/ fecha de nacimiento.
	Las trabajadoras víctimas de la violencia de género, así reconocidas, podrán solicitar una ayuda económica a la empresa con el objetivo de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de asistencia jurídica o ayuda psicológica. La empresa, valorará cada caso y designará una subvención para afrontar este tipo de gastos.		Talleres voluntarios, para trabajadores/as y sus parejas que vayan a convertirse en padres/ madres o tengan la voluntad en un futuro, de corresponsabilidad en el cuidado de hijos/as.

Plan completo

Año		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
MEDIDAS PRIORITARIAS	2022	Constitución comisión seguimiento	Elaboración de un protocolo específico para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo. Abrir un canal específico para denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo.						Reunion seguim. Comisión	Amplia difusión del protocolo de acoso, por los canales habituales de comunicación interna, a toda la plantilla, de manera anual: trípticos, folletos, cartelería, etc.			
	Ampliar la oferta formativa de la Línea de Bienestar de ágora ofreciendo talleres de cuidado emocional/psíquico.												
	2023	Reunión seguimiento Comisión							Reunion seguim. Comisión	Seguir revisando el lenguaje utilizado tanto en la comunicación interna, como externa y web, para evitar exclusiones. Se incorporará el uso inclusivo del lenguaje , en todos los canales de comunicación utilizados en la empresa y en la documentación interna.			
										Realizar una “guía de entrevistas” para las personas de la organización involucradas en el proceso de selección (mandos intermedios y/o responsables) que contemple el compromiso de no discriminación.			
	INFORME DE SEGUIMIENTO A LOS 2 AÑOS DE VIGENCIA, CON SUS CORRESPONDIENTES INDICADORES.												
2024	Reunión seguimiento Comisión	Elaborar un protocolo específico de actuación y apoyo para casos de violencia de género .						Reunion seguim. Comisión	Revisión de los protocolos y herramientas de gestión de la prevención vigentes.				
Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación 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 PIO.													
2025	Reunión seguimiento Comisión	Revisión de las DPT, incorporando el uso inclusivo del lenguaje, si fuera necesario.						Reunion seguim. Comisión	Realizar una VPT paralela al sistema de valoración de puestos de Willis Tower Watson para “poner a prueba”el sistema actual.				
2026	MEMORIA DE CIERRE, EVALUACIÓN FINAL Y CREACIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA PARA II PLAN DE IGUALDAD												

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Semestralmente, tal y como está recogido en el calendario de actuación, la **Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad**. En él se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo.

En estas reuniones de seguimiento se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas

en la comisión de igualdad por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.).

Anualmente, en las reuniones previstas en enero, **se analizarán los informes de RRHH sobre las condiciones de empleo y los resultados de la auditoría salarial anual**. El informe de RRHH deberá recoger los datos del año en vigor, desagregados por sexos, en cuanto a:

- Tipo de contrato.
- Tipo de puesto de trabajo.
- Tipo de jornada.
- Nuevas contrataciones.
- Bajas en la empresa.
- Personas en situación de permisos, excedencias, etc. por cuidado de familiares.
- Cualquier otra información que sea considerada de interés por la comisión de Igualdad.



Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, COLINAS GREEN GOLF, S.L. realizará su **evaluación** que deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad.

La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un **INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD**, que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD de COLINAS GREEN GOLF, S.L.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I PLAN DE IGUALDAD de COLINAS GREEN GOLF, S.L. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.



D1

Este apartado de la **evaluación** trata de comprobar si se han llevado a cabo las **acciones previstas** en el plan y si han obtenido los **resultados esperados**, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

2

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las **dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación** de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades encontradas.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

3

Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un **cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género** en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a si ha habido cambios en:

- Las situaciones de desigualdad encontradas en el primer diagnóstico.
- En los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- En la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres incluido el conocimiento y concienciación respecto a la igualdad.
- En la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.)

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión

La comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad estará formada por:

En representación de la plantilla:

- **Petya Sheeva**, Supervisora de Sala (miembro de la RLT)
- **Andreea Sasu**, Recepcionista (miembro de la RLT)
- **Adrián Encuna**, Jefe de Cocina (miembro de la RLT)

En representación de la empresa:

- **Arantxa Lozano**, Directora RRHH
- **Sara Ney Molina**, HRBP
- **Javier Rodríguez**, Responsable de Operaciones

Las **funciones de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión** del Plan de Igualdad serán:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla, con el fin de facilitar la comunicación, en lo que, al Plan de Igualdad, se refiere.
- Realizar o en su caso, coordinar todas las labores de sensibilización, en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.



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

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona cese en la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los/las miembros de la Comisión de Igualdad, que serán las personas encargadas por cada parte, empresarial o social, de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de los integrantes de la Comisión de Igualdad en una reunión de la que se levantará acta.



Las reuniones de la Comisión de Igualdad tendrán una **periodicidad semestral**.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.



Las **reuniones extraordinarias de la Comisión** serán convocadas por el mismo procedimiento, sin que tenga que existir, el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

Conocimiento por parte de alguno de los/ las miembros de la Comisión de igualdad de situaciones de discriminación directa o indirecta.

Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en material de igualdad.

Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Procedimiento de modificación

En el caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad o su revisión, el procedimiento será el siguiente:

01

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

02

En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.

03

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

04

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

05

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



Como se menciona, la evaluación y seguimiento recae en el seno de la **Comisión de Seguimiento** que será la encargada de resolver sobre la interpretación de este, así como de plantear las modificaciones necesarias para corregir las desviaciones que pudieran observarse con respecto al impacto esperado de las medidas propuestas.

Por último, **ante posibles discrepancias** que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, las partes acuerdan expresamente su adhesión al **Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales**, sujetándose a los órganos de mediación y en su caso de arbitraje.



