

## II PLAN DE IGUALDAD DE AUSSA

### 1. Presentación

AUSSA es una sociedad mercantil con sede en Sevilla que tiene una amplia experiencia en la gestión de aparcamientos públicos de todo tipo, en estacionamientos regulados y en servicios de retirada de vehículos de la vía pública. También gestionamos aparcamientos en grandes eventos.

AUSSA está formada por un equipo profesional, innovador y comprometido, capaz de superar cualquier obstáculo y aportar soluciones a la medida del cliente, enfocadas siempre a la mejora de la movilidad en las ciudades.

Nuestro ámbito de trabajo es nacional y, gracias a nuestra capacidad de adaptación y a la aplicación de las últimas tecnologías, tenemos presencia actualmente en tres Comunidades Autónomas

AUSSA es una empresa comprometida con la sociedad, con su entorno y con el desarrollo social, por ello apuesta claramente por participar de los cambios sociales que afectan al entorno en el que se mueve.

Como empresa quiere abordar un claro compromiso social, ya que entendemos que los valores éticos de la empresa no son sólo un factor de identidad, sino que también un factor de diferenciación. Para ello realiza acciones habitualmente que promueve el debate, el desarrollo ciudadano y social, la promoción del deporte y hábitos saludables o la concienciación sobre las necesidades de nuestro entorno.

AUSSA dispone de un Sistema de Gestión Integrado, ya que entendemos que este es el único modo de trabajo que nos permite ofrecer unos servicios que mejoren la experiencia de nuestros clientes y que garantizan una adecuada prestación de nuestros servicios. Asimismo, nuestra empresa toma las medidas necesarias para prevenir, eliminar o minimizar los riesgos que pueden presentarse en su actividad, incluyendo en estas medidas tanto los riesgos penales como los riesgos de la actividad laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

### Marco legal en el que se enmarcan los planes

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En marzo de 2019 se publicaba el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y se establecía la obligatoriedad de implantar un Plan de Igualdad en empresas de más de 50 empleados

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Los planes de igualdad, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene como finalidad garantizar la transparencia e igualdad retributiva entre hombres y mujeres que realicen trabajos de igual valor, de forma que estos registros permitirán a las empresas detectar fácilmente desigualdades que no estén basadas razones objetivas

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

### Compromiso de la empresa con la igualdad

AUSSA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Anexo 3), sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, excluyendo todo tipo de discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

**AUSSA**, declara su firme compromiso contra todo tipo de violencia laboral, asimismo, como garante de proveer las condiciones óptimas de trabajo y elevar su protección en materia de seguridad y salud contra todo tipo de riesgos, encuadrados en los dictámenes técnicos, como son los riesgos psico-sociales, se compromete a elaborar una Política contra la violencia de género laboral, un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, y un Protocolo de derechos laborales de las víctimas de violencia de género e implantación en la organización.

### Partes suscriptoras del plan de igualdad

La negociación y posterior aprobación del II Plan de Igualdad de AUSSA ha sido responsabilidad de la Comisión Negociadora.

Con motivo de la negociación del II plan de igualdad y de acuerdo con los artículos 2.2 y 5.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se conformó la Comisión negociadora.

La Comisión negociadora está compuesta de forma paritaria entre la parte empresarial y la representación de los trabajadores.

Por la empresa:

Esperanza Toribio García \_\_\_\_\_ Drta. RRHH y Jurídica

Javier Polo Brazo \_\_\_\_\_ Dtor. Calidad, Medioambiente y PRL

M<sup>a</sup> Luz Domínguez Sánchez \_\_\_\_\_ Técnico/a RRHH

Maria M. Pacheco Gras \_\_\_\_\_ Técnico/a RRHH

Por la representación de los trabajadores

Inmaculada Naranjo Villadiego \_\_\_\_\_ RLT AUSSA Comité de empresa Sevilla (UGT) y representante de UGT como sindicato más representativo.

Jorge Galán Cabezón \_\_\_\_\_ RLT AUSSA Comité de empresa Sevilla (UGT)

J. Alberto Rodríguez Rodríguez \_\_\_\_\_ RLT AUSSA Delegado de Personal San Fernando (Cádiz) (CSIF)

Félix Orta Díaz \_\_\_\_\_ RLT AUSSA Delegado de Personal Huelva (UGT)

## 2. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad de AUSSA se aplica en todo el territorio español y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Igualmente, se aplicará a nuevas delegaciones que la empresa pudiera crear durante la vigencia del presente Plan, en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Dada la importancia estratégica que en AUSSA tiene la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la vigencia del presente Plan tendrá una duración de 4 años desde el 28 de noviembre de 2023 al 28 de noviembre de 2027, quedando sometido a las posibles modificaciones derivadas de las acciones de evaluación y seguimiento realizadas por la Comisión de Igualdad.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del plan, es decir el 28 de agosto de 2027 las partes se reunirán para constituir la nueva mesa de

elaboración del siguiente Plan de Igualdad de AUSSA, que se reunirá al menos 1 vez cada diez días durante los siguientes 6 meses, salvo que lleguen antes a un acuerdo. Mientras no se firme el siguiente, seguirá siendo de aplicación el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de este se hará con carácter anual, haciendo una evaluación intermedia en el segundo año y una final a los 4, tal y como se establece en el punto de seguimiento y evaluación.

### 3. Informe diagnóstico y auditoría retributiva

Una vez revisados la información cuantitativa y cualitativa de AUSSA en cuanto a las materias a desarrollar en el II Plan de Igualdad, pasamos a resumir los principales resultados, puntos fuertes y áreas de mejora, es decir las conclusiones, que nos servirán como guía para el desarrollo y la negociación del II Plan de Igualdad de AUSSA

#### Selección y contratación

Respecto a esta materia, AUSSA apuesta por garantizar la igualdad y transparencia en todos los procesos de selección y contratación, publicando todas las ofertas de empleo en medios públicos y accesibles para todas las personas como es la web del SEPE. El índice de personas trabajadoras con contrato indefinido en la Cía. es actualmente del 95% utilizando la contratación temporal de manera residual. El porcentaje de plantilla fija respecto a la plantilla temporal por sexo es algo superior en el sexo femenino que alcanza un 98% frente al 93% masculino.

No obstante, en el informe del diagnóstico hemos detectado como áreas de mejora fomentar la formación en materia de Igualdad a todas las personas que participan en dicho proceso.

De igual forma, hemos detectado infrarrepresentación femenina en algunas áreas muy masculinizadas, como gruista e inspector/a técnico/a de mantenimiento. Por lo que habrá que marcarse como objetivo la reducción de la infrarrepresentación femenina en estas áreas.

#### Promoción y clasificación profesional

Las personas trabajadoras en AUSSA poseen una clasificación profesional adoptadas de los siguientes Convenios Colectivos:

CONVENIOS APLICABLES
IV Convenio Ora Nacional 2013-2017
Convenio Colectivo Estacionamiento regulado en superficie La Rioja 2017-2019
Convenio Colectivo estacionamiento regulado en superficie CCAA Andalucía
Convenio Colectivo Estacionamiento regulado en superficie Regional Madrid 2019-21
Convenio Colectivo Aussa para el municipio de Sevilla (2020-2023)
Convenio colectivo Aparc. Y garajes Regional Andaluz 2016-2020

En cuanto a la promoción en AUSSA hemos detectado como punto fuerte la inclusión en las convocatorias a puestos de jornada completa a cualquier trabajador/a con reducción de jornada por guarda legal sin distinción alguna.

No obstante, como áreas de mejora nos encontramos que se debería de ampliar la participación en todos los procesos de promoción a todo el personal, publicándolo para centros de trabajo de todas las provincias, como se viene realizando desde Enero de 2023.

Además, habría que impartir formación en Igualdad para las personas que participen en dichos procesos y poder así minimizar los sesgos inconscientes de género.

#### Formación

En cuanto a la formación, AUSSA presenta un Plan Formativo para toda la plantilla basándose en las necesidades detectadas por parte de los Directores/as, mandos de la organización así como solicitudes realizadas por la plantilla. Como punto fuerte destacamos la realización de la totalidad de la formación durante la jornada laboral.

Pero hemos detectado como áreas de mejora aumentar la formación sobre igualdad y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

#### Retribuciones

En este apartado destacamos que la brecha salarial en AUSSA es del -5,42%, es decir el índice de brecha es favorable a las mujeres.

En este apartado, AUSSA aplica las retribuciones acordes a lo pactado en los Convenios Colectivos de aplicación. No obstante, habría que enfocarse en ampliar la transparencia en relación con los diferentes complementos salariales y percepciones extrasalariales,

así como asegurar herramientas en política retributiva que nos ayude a conseguir la plena igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito salarial.

#### Condiciones de trabajo

Se destaca en este punto la política de Empresa Saludable realizada por la Cía. que incide en la mejora de las condiciones laborales e incluso fuera del ámbito laboral.

Asimismo, es de destacar la flexibilidad de horarios y trabajo a distancia, en aquellos puestos que no dependen de los servicios que presta la empresa para clientes.

Como áreas de mejora sería la de incluir la perspectiva de género dentro de todos los procedimientos de prevención de riesgos laborales, desde las evaluaciones de riesgos, así como la solicitud de las adaptaciones de puestos.

De igual forma realizar un pequeño manual de buenas prácticas para la desconexión digital, aumentaría la concienciación de esta manera en toda la plantilla implantando la cultura de la desconexión de manera más efectiva.

#### Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

AUSSA ejerce una política activa de conciliación implementando medidas más allá de las pactadas en Convenio Colectivo.

Si embargo, como áreas de mejora, cabría destacar el fomentar la cultura de la corresponsabilidad a toda la plantilla, intentando que también los hombres de la compañía ejerzan dichos permisos. Sería un punto a favor de la propia responsabilidad social corporativa a poner en práctica.

#### Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Pese a que AUSSA posee un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, éste viene incluido con el laboral y de acoso de terceros por lo que desde esta Comisión se va a acordar el desligarlo para darle mayor entidad jurídica.

Por otro lado, sería conveniente en el II Plan de igualdad de AUSSA hacer hincapié en la información y formación de dicho protocolo a toda la plantilla para fomentar la cultura de “centro de trabajo libre de acoso”.

En cuanto a la infrarrepresentación femenina la hemos ido viendo a lo largo y de forma transversal en todo el documento haciendo hincapié en dos cuestiones. Existen áreas muy masculinizadas como las categorías de gruísta y de técnico/a de mantenimiento. Pese a que esta infrarrepresentación se debe a parámetros sociales ajenos a la empresa,

desde AUSSA a través del Plan de Igualdad, estableceremos políticas para romper estas barreras y facilitar la incorporación de mujeres en estas categorías profesionales, basándonos en medidas que permitan atraer a las mujeres a estos puestos, formando y atrayendo el talento femenino en puestos masculinizados.

Como punto fuerte de la empresa debemos destacar la feminización del Comité de Dirección y Comité de Dirección ampliado.

De acuerdo con el RD 902/2020, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En base a lo anterior, a continuación, se incluyen las principales conclusiones derivadas de la auditoría retributiva realizada:

Adicionalmente, AUSSA ha elaborado el registro retributivo equiparado, esto es, ajustado al 100% de jornada (Normalizado), y ajustado al 100% del periodo de referencia, donde no existes diferencias superiores al 25% salvo en la categoría de Técnico Medio, que existe una brecha salarial favorable a las mujeres en un 29,57% en promedio y en un 28,87% en mediana. Estas desviaciones se justifican por la mayor antigüedad de las mujeres.

Se han encontrado en los registros retributivos promedio diferencias retributivas en las categorías/puestos de trabajo de: Encargado/a: diferencias retributivas de -35,62%, siendo estas diferencias del -18%, -15% y -13% en los registros de promedio normalizado, mediana y mediana normalizado respectivamente. Estas diferencias se justifican en que en el grupo de encargados hombres se incluyen dos trabajadores que no han estado durante el año completo.

Técnico Superior: en el registro de promedio de retribuciones, la diferencia es de 26,13%, siendo estas diferencias del 24,93% en el registro de promedio normalizado, y del -22,12% en el registro de mediana y mediana normalizado. La diferencia en el registro de promedio de retribuciones, no se refleja en el salario donde la brecha es de -0,73%, es decir las mujeres obtienen un salario promedio un 0,73% superior a los hombres. La diferencia se refleja en los complementos salariales en promedio de retribuciones, pero no existen en los registros de las medianas donde la brecha es del -19,43%, por lo que puede afirmarse que tampoco en los complementos salariales existe una brecha salarial de género, ya que la mediana entre las mujeres y los hombres no muestran un menor salario por sexo.



Técnico Medio: la brecha salarial es del -25,36%. En esta categoría, la diferencia salarial está justificada en la diferencia de antigüedad existente entre las mujeres y los hombres en esta categoría/puestos de trabajo, y así puede comprobarse analizando las diferentes retribuciones en el concepto salarial de antigüedad.

La brecha salarial media de la plantilla en AUSSA es la siguiente:

BRECHA SALARIAL PROMEDIO DE RETRIBUCIONES	<b>-5,42%</b>
BRECHA SALARIAL PROMEDIO NORMALIZADO DE RETRIBUCIONES	<b>-4,96%</b>
BRECHA SALARIAL MEDIANA RETRIBUCIONES	<b>-3,87%</b>
BRECHA SALARIAL MEDIANA RETRIBUCIONES NORMALIZADAS	<b>0,74%</b>

Reducción de jornada:

- En torno al 28,46% de los contratos durante 2021 tienen algún tipo de reducción de jornada.
- En línea con la representatividad de cada género el 71% de las reducciones de jornada se corresponden con mujeres y el 28% con hombres.

Como resultado del diagnóstico realizado y auditoría retributiva, AUSSA propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- Revisar los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos y establecer un marco de análisis común.
- Fomentar la promoción interna de las mujeres de CRE, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas

La auditoría retributiva incluida en el diagnóstico del II Plan de Igualdad, tendrá la vigencia y duración del II Plan de Igualdad de AUSSA.

#### 4. Objetivos del plan de igualdad

AUSSA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, excluyendo todo tipo de discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

**AUSSA**, declara su firme compromiso contra todo tipo de violencia laboral, asimismo, como garante de proveer las condiciones óptimas de trabajo y elevar su protección en materia de seguridad y salud contra todo tipo de riesgos, encuadrados en los dictámenes técnicos, como son los riesgos psico-sociales, se compromete a elaborar una Política contra la violencia laboral, Protocolo contra el acoso laboral e implantación en la organización.

Objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar las políticas de igualdad de hombres y mujeres a todas las áreas y decisiones de la empresa.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por igual trabajo y trabajos de igual valor.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.

## 5. Medidas de igualdad

Atendiendo a las áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico de situación, las medidas positivas acordadas se organizan en 8 ejes de actuación, a partir de los

cuales se definen los objetivos generales de cada eje, las medidas, los indicadores, las personas responsables y el calendario para llevarlas a cabo.

#### 1.- EJE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo: Garantizar la transparencia en todos los procesos de selección, así como fomentar el acceso de las mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados.

#### 2.- PROMOCIÓN

Objetivo: Implantar procesos de promoción transparentes para toda la plantilla y al alcance de todos y todas, priorizando el potenciar el talento femenino dentro de la Empresa sobre todo en áreas masculinizadas.

#### 3.- FORMACIÓN

Objetivo: Fomentar la participación de las personas trabajadoras de AUSSA en los planes formativos.- Formación en Igualdad para toda la plantilla.

#### 4.- CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo: Favorecer la concienciación sobre la desconexión digital.- Trabajar en la salud laboral desde la perspectiva de género.- Trabajar en la aplicación del artículo 34.8 del ET en cuanto a forma, concreción y modalidad de trabajo.

#### 5.-EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Objetivo: Favorecer la corresponsabilidad en la empresa. Mejora en los permisos retribuidos para favorecer e incrementar la conciliación de la plantilla

#### 6.- POLÍTICA SALARIAL

Objetivo: Garantizar el fundamento del artículo 28 del ET así como el principio de transparencia retributiva.

#### 7.- EJE COMUNICACIÓN

Objetivo: Trabajar en el modo en que la Empresa se comunica a la plantilla, no solo en el uso del lenguaje inclusivo de cara a la plantilla sino de cara al público. Informar sobre el establecimiento de políticas de Igualdad a plantilla y dar a conocer las reivindicaciones pendientes para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

#### 8.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivo: Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

EJE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Garantizar la transparencia en todos los procesos de selección, así como fomentar el acceso de las mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLES	CALENDARIO
1.1- Se informará a la RLT de todos los procesos de selección incluidos los de libre designación. Anualmente se hará un recordatorio a la plantilla para que actualice su cv en el portal del empleado/a.	Número de vacantes/ número de personas presentadas/ finalistas.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.2- Llevar un registro en cada proceso de selección mediante formato Excel desagregando las candidaturas y las personas seleccionadas por sexo.	Número de cv recibidos/ número de finalistas/personas contratadas.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.3- Formación en sesgos inconscientes de género para todas las personas que intervengan en procesos de selección y contratación.	Número de personas formadas por convocatorias anuales desagregadas por sexo.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.

1.4- A igualdad de mérito y capacidad, se elegirá al sexo menos representado, de manera que se equilibren las áreas más masculinizadas de la empresa.	Nº de procesos en los que se ha aplicado la acción positiva	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.5- Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.	Informe cualitativo.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.6- Cubrir los puestos en caso de bajas por suspensión del contrato por nacimiento.	Nº de bajas/nº de sustituciones por esta causa	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.

EJE PROMOCIÓN

Implantar procesos de promoción transparentes para toda la plantilla y al alcance de todos y todas, priorizando el potenciar el talento femenino dentro de la Empresa sobre todo en áreas masculinizadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLES	CALENDARIO
1.1- Crear un documento que establezca de forma clara y objetiva los requisitos para las promociones que se usan en las convocatorias incluidas las de libre designación.	Creación del documento. Descripción del puesto+ criterios para la promoción.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.2- Formación en sesgos inconscientes de género a las personas que intervienen en los procesos de promoción incluidos los y las mandos que participen (ojo una cosa es formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y otra diferente en sesgos inconscientes de género en selección y promoción).	Número de personas formadas por convocatorias anuales desagregadas por sexo, horas de formación y contenidos.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.3- Facilitar la promoción interna, y la gestión y retención del talento. Promover la transparencia y objetividad del desarrollo de los procesos de promoción. Dar preferencia, en la promoción interna a todas aquellas personas del sexo menos representado en caso de igualdad de méritos y capacidad, y que se les facilite el mismo trato a todas las personas para demostrar su capacidad en los puestos de mayor categoría.	Número de promociones/número de personas dentro de la empresa presentadas/número de personas de dentro de la empresa seleccionadas. Recogida de documentos en caso de proceder a la promoción interna con justificación de los motivos.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.

EJE FORMACIÓN

Fomentar la participación de las personas trabajadoras de AUSSA en los planes formativos			
Formación en Igualdad para toda la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLES	CALENDARIO
1.1- Recoger las inquietudes de formación de toda la plantilla de manera que se tenga en cuenta para los planes de formación anuales.	Recogida anual de propuestas en los cuestionarios de evaluación de la formación realizada  Número de propuestas aportadas vs número de propuestas aceptadas.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.2- Formación Igualdad y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla y una formación especializada para las personas que conforman la comisión de investigación de acoso. Incluirlo dentro de la formación inicial junto con la formación en prevención de riesgos laborales.	Número de personas formadas por convocatorias anuales desagregadas por sexo en Igualdad+ acoso sexual y por razón de sexo en convocatorias independientes.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.3- Priorización de la formación durante la jornada laboral, salvo causa justificada.	Horas de formación realizadas fuera del horario laboral	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.4- Informar y facilitar el acceso de la formación para el personal que se encuentre disfrutando de permisos por nacimiento, lactancia, o se encuentren en excedencia por cuidado de menores o de personas dependientes, siempre que no tengan otra actividad laboral.	Nº de información trasladada/nº de personas que realizan la formación en esta situación	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.5- En caso de necesidad, dar formación de reciclaje a la vuelta de los permisos por nacimiento, adopciones, permisos sin sueldo o excedencias por guarda legal, cuando la ausencia haya sido superior a 4 meses.	Nº de información trasladada/nº de personas que realizan la formación en esta situación	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.

EJE CONDICIONES DE TRABAJO

Favorecer la concienciación sobre la desconexión digital			
Trabajar en la salud laboral desde la perspectiva de género			
Trabajar en la aplicación del artículo 34.8 del ET en cuanto a forma, concreción y modalidad de trabajo			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLES	CALENDARIO
1.1- Crear un manual de buenas prácticas sobre desconexión digital o bien usar uno de los muchos disponibles para general la desconexión digital efectiva y no solo de manera informal.	Creación del manual. Envío a la plantilla. Cuestionario bienal a la plantilla sobre desconexión digital	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.2- Recoger las peticiones de concreción de modalidad de trabajo en base al artículo 34.8 del ET.	Número de peticiones solicitadas vs número de peticiones aprobadas y rechazadas. Anexo con los motivos de rechazo. Información semestral a la comisión de igualdad	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.3- Incluir la perspectiva de género en toda la actividad preventiva desde la evaluación de puestos de trabajo, así como los riesgos psicosociales.	Revisión de evaluación de riesgos psicosociales usando modelos como el Psico 4.0. Evaluaciones de puestos de trabajo solicitadas desde la perspectiva de género vs realizadas.	Comité de Seguridad y Salud	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.

1.4- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de las evaluaciones de riesgos en los supuestos de mujeres embarazadas y periodo de lactancia natural y actualizar dichas evaluaciones de riesgo por embarazo y lactancia a la normativa.	Número de solicitudes evaluadas/ número de peticiones aceptadas y denegadas	Comité de Seguridad y Salud	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.5- Intentar facilitar el vestuario de trabajo acorde al sexo y a las mujeres trabajadoras embarazadas	Número de peticiones/número de uniformes facilitados.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.6- Personas con menores de 12 años a su cargo, y su puesto de trabajo lo permita, facilitar el acceso a la modalidad de teletrabajo hasta el 30% de su jornada.	Número de peticiones/número de aprobadas y rechazadas y motivos de aprobación o rechazo.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.7- Se creará una comisión paritaria sobre horarios de trabajo que propondrá medidas de mejora.	Número de turnos continuos vs turnos partidos y porcentajes. Número de modificaciones y justificación de dichas modificaciones.	Comisión de seguimiento de horario	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.8- Gestionar subvenciones públicas destinadas al establecimiento de ayudas económicas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Ayuda escolar.	Desglose documento de ayudas. Número de peticiones vs de ayudas aprobadas y denegadas junto con justificación.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.

EJE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Favorecer la corresponsabilidad en la empresa Mejora en los permisos retribuidos para favorecer e incrementar la conciliación de la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLES	CALENDARIO
1.1- Realización de un díptico sobre las medidas de conciliación a las que pueden acogerse las personas trabajadoras de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Díptico de medidas de conciliación.</li> <li>Difusión del díptico de medidas de conciliación.</li> </ul> Nº de canales de difusión.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.2- 8 horas anuales retribuidas para acompañamiento a asistencia médica a la Seguridad Social de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora, así como al/la cónyuge pareja de hecho, en caso de necesidad de acompañamiento debidamente justificado.	Número de peticiones anuales desagregadas por sexo.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2023 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.

1.3- Facilitar el traslado al centro de trabajo más cercano a su domicilio para ejercer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar siempre que se cumplan las condiciones de organización del trabajo establecidas por la empresa.  -Estudiar por parte de la Comisión de Igualdad, la posibilidad de:  -Dar prioridad en la concreción del horario laboral para aquellas trabajadoras y trabajadores que tengan responsabilidades familiares de especial dificultad (ej. Descendientes con discapacidad...) que no afecten al buen desarrollo del departamento/servicio/contrato.  -Otorgar cambios de turnos, horarios y cambios de vacaciones para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, u otras cuestiones excepcionales (como supuestos de embarazo, etc.) que no afecten al buen desarrollo del departamento/servicio/contrato al que se encuentre adscrito el trabajador/a.	Número de peticiones vs número de peticiones aprobadas y rechazadas con sus correspondientes justificaciones.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.4- Uso de la intranet y otras herramientas interactivas online para realizar reuniones dentro de la empresa para evitar desplazamientos.	Número de reuniones totales vs número de reuniones por videoconferencia.	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.



1.5-Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual por cambio de localidad.	Nº de solicitudes	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.6-Elección del turno de trabajo para aquellos/as trabajadores/as con personas con parentesco de primer grado a su cargo, con dependencia reconocida o con discapacidad severa: la discapacidad intelectual, enfermedad mental y parálisis cerebral cuando es igual o superior del 33%, y la discapacidad física o sensorial partir es igual o superior al 65%, y ante situaciones de cáncer o enfermedad grave (según Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.)	Nº de solicitudes	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.7-Creación de buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación.	<b>Buzón</b>	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.8-Elección de turno de trabajo o acumulación de jornadas completas a personas que tengan reconocida por la Seguridad Social la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	Nº de solicitudes	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2023 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.9-Reconocimiento de todos los permisos a las parejas de hecho comunicadas, siempre que acrediten el registro de unión de hecho.	Nº de solicitudes	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2023 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.

1.10- Aumento de la edad del/a menor para la reducción de jornada por guarda legal prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) hasta los 14 años, garantizando en caso de despido que la base utilizada para el cálculo de la indemnización sea como en los supuestos establecidos en el ET.	Nº solicitudes	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2023 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.11- Aumento de la edad del/a menor hasta 4 años para acogerse a la excedencia por cuidado de hijo/a con reserva de plaza prevista en el artículo 46.3 del ET. Este aumento de la edad del/a menor será hasta los 6 años en los supuestos de hospitalización y tratamiento continuado, de un/a menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.	Nº de solicitudes	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2023 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.12- Establecer la posibilidad de retribución flexible para guarderías, estableciendo convenios con guarderías cercanas a los centros de trabajo que beneficiaría al personal con hijos e hijas menores de 4 años.	Nº de solicitudes	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.13- La Comisión de Igualdad estudiará la posibilidad de que el/la trabajador/a se ausente del trabajo en el Periodo de adaptación y/o Comienzo del Curso en dos horas diarias al comienzo o al final de su jornada y su recuperación posterior sin que afecte al Departamento/ Servicio/Contrato al que se encuentre adscrito el/la trabajador/a.	Nº de solicitudes	RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.

1.14- Medidas para la promoción de la Corresponsabilidad: - Campaña de sensibilización dirigida a hombres para que corresponsabilicen. - En la bolsa de horas que se cree para la conciliación, incentivar que se acojan al permiso alternativamente ambos sexos cuando ambos miembros de la pareja trabajen en la empresa - La reducción y adaptación horaria por motivos familiares es un derecho que puede ser ejercido tanto por hombres como por mujeres, en esta empresa la conciliación no será un impedimento de desarrollo profesional	Campaña Solicitudes de permisos de conciliación desagregadas por sexo	Comisión de seguimiento plan de igualdad  RRHH	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
--	--	--	--

EJE POLITICA SALARIAL

Garantizar el fundamento del artículo 28 del ET así como el principio de transparencia retributiva.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLES	CALENDARIO
<p>1.1- Aplicar el principio de transparencia retributiva en la forma establecida en la normativa en vigor: art. 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres "5.2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada uno de las percepciones extra-salariales, especificando de modo diferenciado cada percepción."</p>	<p>Registro retributivo 2022</p> <p>Registro retributivo 2023</p> <p>Actualización de auditoría retributiva.</p> <p>Justificante entrega registro retributivo.</p>	<p>RRHH y Comisión seguimiento Plan de Igualdad</p>	<p>Implantación:</p> <p>31/01/2024</p> <p>31/03/2024</p> <p>A partir del 31/03/2024</p> <p>Seguimiento: Semestral</p> <p>Evaluación: Bienal, cada 2 años</p>
<p>Si tu centro de trabajo tiene RLT debes solicitar el acceso a través de ella, y si tu centro de trabajo no tiene RLT debes solicitarlo a RRHH.</p>			

EJE COMUNICACION

Trabajar en el modo en que la Empresa se comunica a la plantilla, no solo en el uso del lenguaje inclusivo de cara a la plantilla sino de cara al público. Informar sobre el establecimiento de políticas de igualdad a plantilla y dar a conocer las reivindicaciones pendientes para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLES	CALENDARIO
<p>1.1 Realización de campañas en días especiales como el 25N, 8M, 11F, 22F, 1M.</p>	<p>Número de difusiones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Implantación: Antes del 31-12-2024</p> <p>Seguimiento: Semestral</p> <p>Evaluación: Bienal, cada 2 años.</p>
<p>1.2- Uso de lenguaje inclusivo en los contratos de trabajo y sus anexos así como en todas las comunicaciones de la empresa.</p>	<p>Muestreo de 5 comunicaciones.</p>	<p>Comisión de seguimiento del Plan de igualdad</p>	<p>Implantación: Antes del 31-12-2024</p> <p>Seguimiento: Semestral</p> <p>Evaluación: Bienal, cada 2 años.</p>
<p>1.3- Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo.</p>	<p>Campaña</p>	<p>RRHH y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</p>	<p>Implantación: Al mes de la firma</p> <p>Seguimiento: Semestral</p> <p>Evaluación: Bienal, cada 2 años.</p>
<p>1.4- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, colgando en los tableros e intranet la información de esta materia.</p>	<p>Carteles</p>	<p>RRHH y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</p>	<p>Implantación: Al mes de la firma</p> <p>Seguimiento: Semestral</p> <p>Evaluación: Bienal, cada 2 años.</p>



EJE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLES	CALENDARIO
1.1- Separación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para que tenga su autonomía propia y actualización a la normativa vigente	Protocolo.	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Implantación: Antes del 31-01-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.2- La empresa solicitará el cambio de contingencia a la Seguridad Social, de IT a AT, en los casos probados de acoso sexual o por razón de sexo, por la resolución del expediente, según el protocolo de Acoso sexual o de acoso por razón de sexo de Aussia.	Nº de casos.	RRHH y Comisión de acoso que se cree al efecto	Implantación: Antes del 31-12-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.
1.3- Creación de protocolo para las trabajadoras víctimas de violencia de género en AUSSA, incluyendo: -Hacer un seguimiento de los casos de violencia de género que surjan y facilitar las medidas de desplazamiento/movilidad y distribución de horarios de trabajo. -Considerar como faltas justificadas, las que se acrediten como motivadas por la situación de violencia, concretamente asistencia a juzgados, comisaría o servicios asistenciales. - Estudiar la posibilidad de otorgar préstamos (fuera de lo establecido en los convenios colectivos de aplicación) para las mujeres víctimas de violencia de género. - Estudiar y facilitar las medidas de seguridad en cada caso concreto que sea necesario. -Las empresas-proveedores que presten servicio en las instalaciones de AUSSA deberán suscribir el protocolo de acoso finalmente aprobado.	Elaboración del protocolo.	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Implantación: Antes del 31-1-2024 Seguimiento: Semestral Evaluación: Bienal, cada 2 años.

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

## 5. Aplicación y seguimiento

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de AUSSA, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará cada seis meses y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

Se realizará una evaluación bienal y una evaluación final a la terminación del Plan de Igualdad que incluirá un estudio comparativo con el Diagnóstico Inicial.

## 6. Evaluación y revisión

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad que interpretará el contenido del Plan y evaluará el grado de cumplimiento de éste, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

### Composición

Se establece una Comisión Paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que, está constituida por dos representantes de la Dirección de la empresa por un lado, y por el otro por una Representación del sindicato firmante del presente acuerdo y por la Presidenta del Comité de Empresa de Sevilla.

### Funciones

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de igualdad
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas previstas
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas mediante la elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

### Atribuciones específicas

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas aplicadas.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones que contenga el estado de ejecución de las medidas.
- Hacer posible una buena transmisión de la información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas a las necesidades de la plantilla y de la eficiencia del Plan.

## 7. Calendario de actuaciones

EJE DE ACTUACIÓN	Nº Medidas Programada	Nº Medidas Implantadas			
		2024	2025	2026	2027

## 8. Procedimiento de modificación

El Plan de Igualdad mantendrá su aplicación y vigencia siempre que no se produzcan alteraciones sustanciales en las circunstancias en que el mismo ha sido objeto de negociación, y que su contenido deviniera de difícil aplicación a criterio razonado de las partes.

En todo caso, deberá realizarse una revisión del Plan de Igualdad cuando concurra alguna de las circunstancias a las que se refiere el art. 9 del RD. 901/2020 de 13 de octubre. En tales casos, las partes podrán comunicar dicha circunstancia en el ámbito de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose abrir un nuevo proceso negociador con toda la RLT para lograr la adecuación del Plan al nuevo contexto, realizando las modificaciones oportunas y manteniendo su vigencia y aplicación hasta alcanzar un acuerdo. 72

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación, modificación o revisión de las medidas del Plan de Igualdad, se intentarán resolver en el seno de la propia Comisión de Seguimiento, si bien, en caso de falta de consenso y conflicto entre las partes, se acuerda acudir a los órganos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o la autoridad laboral competente en cada caso.