

PLAN DE IGUALDAD  
VERSIÓN: 2022-01

AOSSA

**AOSSA GLOBAL, SA. (AOSSA)**

A41187675

C/ Virgen del Águila, 5

41011, Sevilla, Sevilla



## 1 ÍNDICE

1	ÍNDICE .....	1
2	APROBACIÓN.....	2
3	REVISIÓN .....	2
4	PRESENTACIÓN.....	2
5	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	3
6	COMPROMISO .....	4
7	PARTES SUSCRIPTORAS.....	4
8	INFORME DIAGNÓSTICO .....	5
9	OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	10
10	ESQUEMA DE MEDIDAS DEL PLAN, MEDIOS, COMUNICACIÓN, INDICADORES, CALENDARIO 19	
11	PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	24
12	SUSCRIPCIÓN DE PLAN DE IGUALDAD.....	27

## 2 APROBACIÓN

Fecha de aprobación actual: 14/03/2022

Versión del documento: 2022-01

## 3 REVISIÓN

Revisión	Fecha	Modificaciones
0	15/03/2018	Creación del documento
1	03/12/2018	Adaptación del logo
2	14/03/2022	Revisión y adaptación Real Decreto 901/2020.

## 4 PRESENTACIÓN

Nuestro propósito es contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo, bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor. Creemos en la necesidad de desarrollar acciones positivas, particularmente en las materias de contratación, retribución, formación y condiciones de trabajo en general, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas de género menos representadas en el grupo profesional del que se trate.

Consciente de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad, AOSSA GLOBAL, SA., en adelante AOSSA, se compromete a llevar a cabo mediante su Plan de Igualdad, las medidas necesarias a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, y con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

### 4.1 ANTECEDENTES

AOSSA, bajo nuestro antiguo nombre SANTAGADEA GESTION AOSSA SA. Realiza por primera vez un plan de igualdad, aprobado el día 3 de diciembre de 2018.

El presente documento supone la traslación de los contenidos y espíritu de nuestro antiguo plan de igualdad, tras ser revisado, tanto en el alcance de sus objetivos como en su contenido, debido a la necesidad de adaptación al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### 4.2 CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

<b>RAZÓN SOCIAL</b>	AOSSA GRUPO, S.A.
<b>Localización</b>	C/ Virgen del Águila, 5, Sevilla, Sevilla
<b>Tipo de sociedad</b>	SOCIEDAD ANÓNIMA
<b>Sector</b>	SERVICIOS
<b>Ámbito geográfico de trabajo</b>	NACIONAL (ESPAÑA)
<b>Tipo de clientela en cuanto a perfil de sexo</b>	Mixta

<b>CNAE</b>	9319 - Otras actividades deportivas
<b>Número de centros</b>	45 Ubicaciones
<b>Misión</b>	<p>El objetivo social de la compañía AOSSA GLOBAL SA. Es servicios de seguridad y vigilancia informacion publicidad, administrativo, asi como comunicacion, todo por cuenta propia o de terceros servicios de limpieza, higienizacion mantenimiento y conservacion de los equipos. Y fue creada el día 03/10/1986. La clase cnae a la que pertenece es 9319 - otras actividades deportivas.</p> <p>Celebracion de contratos de asistencia tecnica, organizacion de certámenes culturales y deportivos, como congresos, viajes, juegos deportivos, juegos florales y espectaculos, servicios de seguridad y vigilancia, informac</p>
<b>Número de empleados</b>	928
<b>Convenio/s colectivo/s</b>	AOSSA tiene suscritos los siguientes convenios colectivos: 1-Acción e Intervención Social 2-AOSSA 3-Educacion Infantil 4-Instalaciones Deportiva Cataluña 5-Instalaciones Deportivas Estatal 6-Ocio Educativo Comunidad de Madrid 7-Ocio Educativo Estatal 8-Oficinas y Despachos 9-Reforma Junvenil Protección Menores 10-Servicios Personas Dependencia
<b>RESPONSABLES</b>	
<b>Persona de contacto</b>	Maravilla Burgos Correa, Responsablde de formación e igualad
<b>Mail de la persona de contacto</b>	mburgos@aossa.es
<b>Teléfono de contacto</b>	637478129

## 5 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, 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, aunque en la actualidad no haya incorporaciones con este tipo de contrato en nuestra organización.

El ámbito territorial del plan tiene el alcance de 1 centro situado C/ Virgen del Águila, 5, Sevilla, Sevilla, España.

AOSSA GRUPO, S.A. tiene adicionalmente diferentes unidades de negocio, dirigidas desde su centro en la capital hispalense que tienen vigencia temporal indefinida y se sitúan en toda la geografía nacional. Este plan de igualdad será de aplicación allí donde se establezca una unidad de negocio o proyecto, por breve que sea.

El periodo de vigencia del presente plan es de 4 años a partir del momento de firma de este documento y se mantendrá en vigor hasta la aprobación de su renovación sin que en ningún

caso se haya superado el mencionado plazo, según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

## 6 COMPROMISO

En AOSSA GLOBAL, SA. somos conscientes del actual contexto socioeconómico en el que nuestra empresa interactúa, por lo que queremos comprometernos con las necesidades y demandas de la sociedad revisando nuestro Primer Plan de Igualdad y presentando la actual revisión.

La Dirección de AOSSA GLOBAL, SA. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de medidas y acciones que integren la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas trabajadoras de la empresa con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral, ya sea directa o indirecta, 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, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre las personas trabajadoras en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación de trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad, a través de la Comisión de Igualdad, que se ha constituido para tal fin.

## 7 PARTES SUSCRIPTORAS

La Comisión de Igualdad (CI) compuesta por representantes de la entidad, por las propias trabajadoras y trabajadores, y representantes del área de Recursos Humanos contratados como servicios para el asesoramiento, acordarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente acuerdo.

Presentamos ahora las personas que representan ambas partes de comisión negociadora:

### 7.1 POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE AOSSA GLOBAL, SA.

Representantes de la dirección	DNI	CARGO
<b>Guillermo Revuelta Casas</b>	27307388V	Director técnico
<b>Maravilla Burgos Correa</b>	28625612L	Responsable de formación
<b>Pablo García Lluch</b>	77800249N	Responsable RRHH
<b>María José Piñero Moncayo</b>	77819401M	Técnico licitaciones

## 7.2 POR PARTE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Representantes sindicales	DNI	CARGO
<b>M<sup>a</sup> Dolores Sanchis Farreras</b>	36572044C	Comité de empresa/ UGT
<b>Alejandro Suárez Sánchez</b>	28890606f	Delegado personal - Delegado personal/ CCOO
<b>Ana Martín Fernández</b>	14329363H	Delegado personal - Delegado personal/ UGT
<b>Manuela Fernández Ruíz</b>	48966358W	Delegados de PRL - comité de empresa/ UGT

## 7.3 FUNCIONES

Las funciones de la comisión de igualdad quedan reflejadas en los Estatutos que se han creado para tal fin, y que se adjuntan anexas a este documento.

## 7.4 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, AOSSA GLOBAL, SA. forma la Comisión de Igualdad para velar por el respeto y la integración de la igualdad de derechos y oportunidades entre todas las personas trabajadoras con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral en los procedimientos de gestión de la entidad empresarial, a 14/03/2022.

Para llevar a cabo este fin, la Comisión de Igualdad recoge unos principios básicos o estatutos que deberá contener el Plan de Igualdad acordados por todas las partes presentes en esta comisión.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de AOSSA GLOBAL, SA., 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, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de género, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras de la empresa.

En prueba de la conformidad firman la presente en Sevilla, a 14/03/2022.

## 8 INFORME DIAGNÓSTICO

Visto el documento diagnóstico realizado sobre el estado de AOSSA en materia de igualdad de género, así como la auditoría retributiva correspondiente a los salarios percibidos por nuestro personal en el año 2021.

En el diagnóstico se realiza una valoración de los puestos de trabajo, identificando factores que los hace comunes entre sí para poder contrastar o equiparar cuestiones económicas, o de derechos laborales bajo el prisma de la igualdad de género.

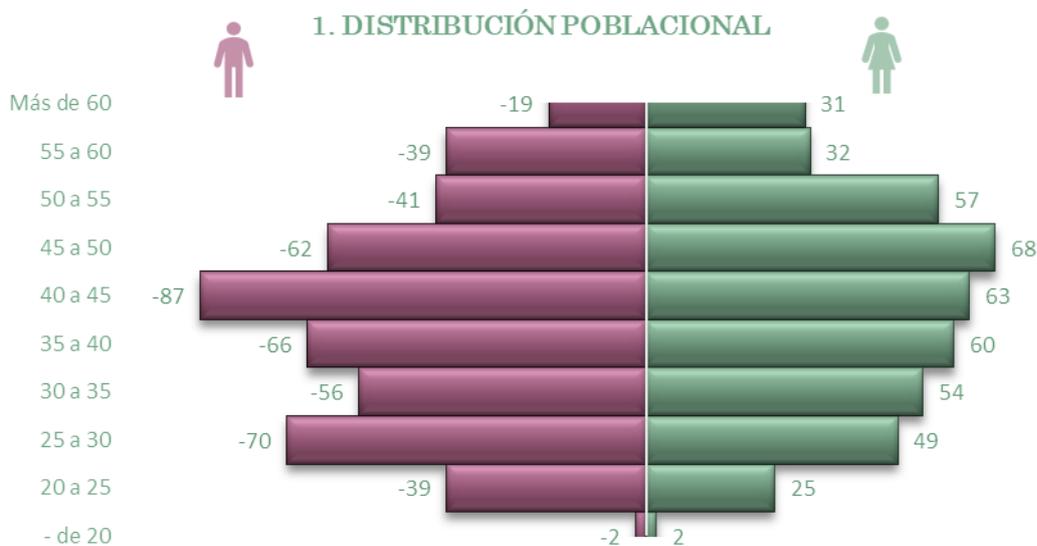
El diagnóstico da una serie de conclusiones y de oportunidades de mejora.

## 8.1 ANÁLISIS

### I. INDICADORES PERSONALES

La proporción de presencia de hombres y mujeres podemos afirmar que es paritaria.

Durante 2021 había aproximadamente el mismo número de mujeres que de hombres.



### II. FORMACIÓN DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN AOSSA

El diagnóstico establece categorías de formación y las analiza en función de la agrupación a la que asigna.

Por fin concluye que:

- La proporción entre hombres y mujeres formados en diferentes categorías de formación es equiparable para todos los grupos.
- En cuanto a la formación de personal de AOSSA durante 2021 como formación continua, valora el número de hombres y mujeres que realizan formación y el número de horas y nivel de esa formación.

En este caso hubo más mujeres formadas que hombres, mientras el indicador de "hombres x nº horas de formación" fue de 2524, en el caso de las mujeres ascendió a 3.130 horas.

### III. CARGAS FAMILIARES

Las cargas familiares de y número de hijos se distribuye en toda la plantilla de AOSSA de forma igualada entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, ambos sexos tienen reducción de jornada a partes iguales, no predominando la proporción en uno de los dos sexos.

## IV. PROCESOS DE SELECCIÓN



Durante 2021 se identifica una mayor contratación de mujeres que de hombres, más concretamente un 76% de las contrataciones pertenecen al sexo femenino, cuya candidatura guarda una proporción similar. En definitiva, el porcentaje de hombres contratados sobre candidatura oscila en torno al 10%, mientras que el de mujeres en torno al 7%, siendo la resultante una incorporación masiva de estas últimas.

En los procesos de selección se propone mejorar la revisión de los anuncios y publicidad de puestos vacantes controlando también la publicidad desde redes sociales.

## V. CONCILIACIÓN

En AOSSA hay una serie de mejoras laborales para la conciliación de la que disfrutan hombres y mujeres.,

En el apartado de Permisos, encontramos cuatro apartados:

- Permisos de maternidad/paternidad
- Permisos de maternidad/paternidad con una duración superior a 6 semanas
- Permisos de lactancia
- Bolsa de horas para uso personal.

Este tipo de beneficios no se disfrutan en igualdad según el proyecto, pero sí en cuanto a número de hombres y mujeres beneficiarias.

Se recomienda unificar, independientemente del convenio y proyecto los criterios para beneficios laborales.

## VI. OPINIÓN

Se ha realizado encuestación de los empleados con el objeto de tener información sobre el conocimiento de las actividades que se llevan a cabo en AOSSA en materia de igualdad.

Se concluye que la plantilla es conocedora de la mayoría, si no todas, las actividades que se llevan a cabo, incluso de la formación que se planifica en igualdad.

No se detectan comportamientos sexistas por parte de la compañía, ni en su publicidad ni en su actitud hacia los empleados.

Además sí identifican algunas mejoras laborales que se relacionan con el plan de igualdad, como el fomento del teletrabajo.

Se recomienda reimpulsar la publicidad, tanto de acciones, como de formación para la igualdad.

## VII. ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN POR SEXO

No se ha identificado en toda la historia de la empresa un solo caso de denuncia por acoso ni de queja por discriminación por razón de sexo, por ende, tampoco en los últimos 4 años.

## VIII. REPRESENTATIVIDAD EN PUESTOS DE DIRECCIÓN

El análisis de los puestos de dirección desvela que se conserva, en todos los grupos la misma proporción de hombres que de mujeres.

## IX. AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

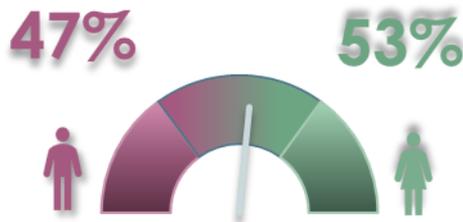
Se ha realizado un estudio de auditoría retributiva, en el que se han incluido la totalidad de los empleados de AOSSA,

Se ha realizado un estudio de valoración de los puestos de trabajo y de los perfiles, encontrando similitudes y diferencias en cuanto a los factores cualitativos que afectan a las necesidades competitivas del empleado para desempeñar sus funciones correctamente.

Se crean grupos homogéneos según requisitos, independientes del convenio colectivo al que están suscritos.

Se encuentra una gran homogeneidad en las retribuciones brutas de cada sexo.

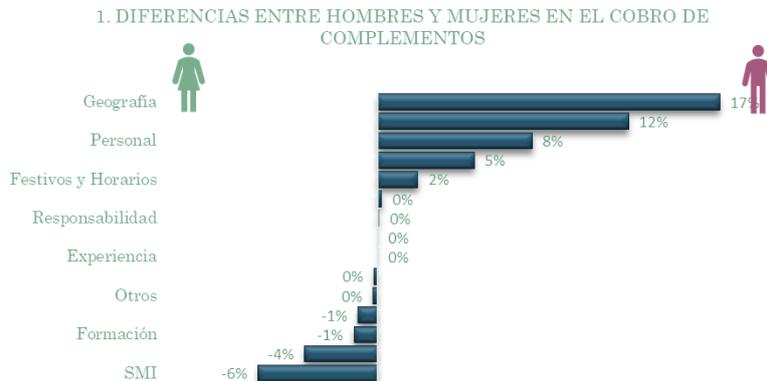
Comparativa porcentual general o global de los salarios base entre hombres y mujeres.



La proporción es 47% frente al 53%, siendo el de las mujeres ligeramente más alto que el de los varones.

En cuanto a los pluses que completan el salario base se destaca que existe diferencias en cuanto al tipo de concepto retributivo de que son beneficiarios hombres y mujeres.

Mientras los hombres reciben más dinero por conceptos relacionados con la actividad, como desplazamientos, trabajos en fin de semana, horas extraordinarias, las mujeres los reciben por cuestiones de situación laboral (completar el SMI, o por recibir formación).



En el análisis de las retribuciones por tipos de proyecto (Deporte, Gestión interna, Proyectos sociales o de formación), encontramos un alto grado de equiparación.

## X. PROPUESTAS DE MEJORA

El informe diagnóstico concluye con una serie de recomendaciones de acción que se materializarán en este plan como propuesta del Comité de negociación, así que son concretamente:

1. Selección de personal
  - a. Establecer Protocolo de selección de personal o dar pautas por escrito a los responsable que las lleven a cabo, además de la sensibilización y formación que ya se está programando.
2. Comunicación inclusiva
  - a. Revisión de la comunicación en canales que no pertenecen a Aossa, incidiendo en que los anuncios se redacten de forma inclusiva, ya que la publicidad realizada por Aossa cumple en su mayoría los criterios de lenguaje inclusivo.
  - b. Revisión documental de la documentación del sistema de gestión
  - c. Reimpulsar el buzón de sugerencias para recibir ideas de acciones para incorporar a los planes de igualdad.
  - d. Publicitar las acciones llevadas en igualdad de forma más incisiva.
3. Jornada de trabajo
  - a. Promover la conciliación por análisis objetivo de áreas que tienen beneficios de conciliación.
4. Clasificación de personal
5. Puestos de responsabilidad
  - a. Promoción de igualdad
6. Presencia equilibrada:
  - a. Preferencia al sexo infrarrepresentado
7. Infrarrepresentación de un sexo
8. Revisión del plan de Prevención de Riesgos Laborales
9. Acoso sexual
  - a. Reimpulsar el protocolo de acoso sexual
10. Sensibilización y formación
  - a. Continuar ejecutando la formación en igualdad, fomentarla especialmente con las personas que llevan a cabo labores de comunicación.

## 9 OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

### 9.1 OBJETIVOS GENERALES

En el presente plan de igualdad, AOSSA conserva sus objetivos generales planteados desde su primer plan de igualdad.

La Dirección y la representación legal de los trabajadores/as de AOSSA, una vez analizados los resultados del diagnóstico realizado de la situación laboral de la plantilla de AOSSA, fijaran como objetivos fundamentales del Plan de Igualdad los siguientes:

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres de AOSSA y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y contratación y en el desarrollo profesional de mujeres y hombres contribuyendo a reducir desequilibrios que aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse.

Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación . Garantizar la realización de acciones formativas que facilite por igual el desarrollo de habilidades y competencias/ sin distinción de sexo .

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexos/ eliminando las situaciones de discriminación directa o indirecta conforme el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007/ de 22 de marzo/ para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Prevenir e intervenir en su caso de forma efectiva ante las situaciones de acoso sexual/ acoso por razón de sexo y violencia de género.

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

### 9.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

#### I. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

##### Objetivos

El objetivo de este ámbito de actuación es promover el cambio de actitudes en la sociedad/ fomentando la evolución de mentalidades a favor del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres/ a fin de disminuir el riesgo de incurrir en discriminación por cuestión de género.

Trasladar al entorno una imagen de comportamiento igualitario que nos transforme en un referente social.

#### MEDIDA 1 Acciones de difusión

Seguir aumentando el número de acciones de difusión en las que se explique el espíritu de los objetivos del presente Plan.

## MEDIDA 2 Convenios de colaboración

Seguir estableciendo Convenios de Colaboración con otros Centros/ Instituciones o cualesquiera organismos/ para el desarrollo conjunto de proyectos dirigidos a reforzar la igualdad de oportunidades .o Estrategia de implantación:

Reiniciar la solicitud de información a organismos públicos y asociaciones del sector sobre posibles acciones ya puestas en marcha, a las que poder adherirse.

Reimpulsar contactos con centros análogos para establecer posibles opciones de colaboración.

## MEDIDA 3 Revisión comunicación lenguaje no sexista

Revisar y actualizar con rigor académico el uso del lenguaje no sexista en toda la normativa y documentación generada dentro del ámbito de esta organización .

Revisar los principales documentos y plataformas de comunicación a fin de revisar el lenguaje (Web, blog, etc.)

Facilitar al personal el acceso a las guías sobre lenguaje no sexista puestas a disposición de la ciudadanía por parte de los organismos públicos.

Nombrar a una persona responsable de la comunicación de la empresa con conocimientos para la revisión de documentos, comunicaciones web.

Este ámbito de actuación implica a todos los programas, tanto socioeducativos como deportivos, que tiene adjudicados AOSSA y por tanto a toda la plantilla de la entidad.

## II. DIFUSIÓN E INFORMACIÓN

### Objetivos:

El objetivo de este ámbito de actuación es favorecer el acceso de las mujeres a los servicios y recursos existentes, facilitando el ejercicio de sus derechos, a fin de eliminar los obstáculos que dificulten su participación social y promoción personal, prestando especial atención a aquellos colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Seguir difundiendo los programas nacionales y autonómicos, así como las iniciativas que en este sentido desarrollen las Administraciones Públicas.

Seguir difundiendo nuestro Plan de Igualdad, mediante su publicación en diferentes soportes, tales como Intranet de AOSSA, Página Web sección empleado, etc. al objeto de que todo el colectivo conozca los objetivos, ámbitos de actuación y cualquiera otra información relevante que el mismo contenga .

Continuar la colaboración entre los directores/as o coordinadores/as de los diferentes programas, a fin de incorporar en sus actuaciones la perspectiva de género, de manera que el principio de igualdad impregne de forma transversal todas ellas.

Informar al resto de grupos de interés de AOSSA de los avances obtenidos en materia de igualdad (padres y madres de menores, usuarios/as, proveedores, colaboradores/as, técnicos/as de los programas, etc.).

Solicitar la colaboración de trabajadores/as para retroalimentación del plan, obteniendo de las personas que trabajan en AOSSA sus mejores ideas de mejora continua en igualdad de género.

#### **Estrategia de implantación:**

#### **MEDIDA 4 Publicaciones de interés**

Seguir reservando un espacio en futuras publicaciones de AOSSA, en el que se pueda publicar toda aquella información de interés para las mujeres.

#### **MEDIDA 5 Nuevos canales de comunicación y encuestación**

Establecer nuevos canales de comunicación. Encuestación. Comartir documentos específicos sobre igualdad, iniciativas, ect. Con empleados a través de la plataforma "Mi Sistema de Gestión".

#### **MEDIDA 6 Renovación de planes de comunicación interna y externo**

Desarrollar nuevos planes de implementar en el Plan de comunicación interna para dar a conocer a todos los empleados y empleadas los avances, al menos anualmente, en temas de igualdad.

Elaborar un plan de comunicación anual con contenidos asociados, destinatarios, responsables y plazos.

#### **MEDIDA 7 Formación de responsables de comunicación**

Identificar al personal responsable de comunicaciones en AOSSA y verificar que dispone de formación en lenguaje inclusivo para realizar comunicaciones adecuadas.

Establecer una persona responsable formada para la revisión de comunicaciones de AOSSA que verifique el correcto lenguaje y mensaje de la comunicación. En especial los anuncios que se publican en prensa o diferentes plataformas para selección de personal.

Este ámbito de actuación implica a todos los programas, tanto socioeducativos como deportivos, que tiene adjudicados AOSSA y por tanto a toda la plantilla de la entidad.

#### **MEDIDA 8 Manejo y control de indicadores**

Centralizar la recopilación de indicadores de cada sección del plan analizando la idoneidad y mejora, así como la centralización de su recopilación para posterior análisis del comité de igualdad para la observancia de alcanzar los objetivos.

En esta medida se contempla la recopilación de información aportada por el empleado a través de los canales disponibles que puedan aportar mejoras en el plan, nuevas ideas y colaboración.

### III. SALUD LABORAL

#### Objetivos:

Asegurar la consideración de riesgos relacionados con la especificidad del género del/la trabajador/a, relacionado con la actividad desarrollada para AOSSA.

#### Estrategia de implantación

Revisión de las funciones de los puestos de trabajo y revisión de implicaciones relacionadas con el género de las personas, considerando especialmente situaciones de embarazo para la protección de la maternidad.

#### Medidas:

#### MEDIDA 9 Revisión de evaluación de Riesgos Laborales

Revisión de la evaluación de riesgos laborales bajo el prisma crítico de las consideraciones de los riesgos relacionados con el género de las personas, estableciendo:

- a) El lenguaje inclusivo de los documentos.
- b) La inclusión de consideraciones relacionadas con factores sujetos al género.
- c) Protección de situaciones de maternidad.

### IV. ACOSO SEXUAL

#### Objetivos

Prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de género.

Fortalecer el apoyo a trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género.

#### Estrategia de implantación

Difusión de prevención y actuación ante el acoso sexual o moral y el acoso por razón de sexo que regule las actuaciones a desarrollar en caso de que algún miembro de la plantilla denuncie ser víctima de este tipo de comportamientos y para prevenir ese tipo de situaciones a través de nuestro protocolo. Reimpulsión en la comunicación del protocolo.

#### Medidas:

#### MEDIDA 10 Reforzar y difundir protocolo de Acoso sexual

Reforzar el protocolo de acoso sexual, revisarlo y difundirlo.

Se informará a todo el personal sobre el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o moral y el acoso por razón de género.

### V. VIOLENCIA DE GÉNERO

#### Objetivo

El objetivo de este ámbito de actuación es mejorar y prevenir la situación de las mujeres víctimas de malos tratos, mediante la actuación eficaz y coordinación de los recursos de la entidad, facilitando el ejercicio de sus derechos y su integración socio laboral:

### Estrategia de implantación

A través de la comunicación, AOSSA se adherirá a campañas de las Administraciones en la publicidad y concienciación contra la violencia de género.

### Medidas

#### MEDIDA 11 Campañas de violencia de género

Establecer campañas periódicas con mensajes y noticias relativas de la prevención de violencia de género.

Comunicación de la existencia de jornadas y charlas de sensibilización y formación en el ámbito de todos los programas de prestación de servicio de AOSSA.

Promover seminarios de sensibilización dirigidos a los Profesionales de AOSSA relacionados con la problemática de los malos tratos.

Difusión del teléfono 24 horas de atención a víctimas de violencia de género.

Este ámbito de actuación implica a todos los programas, tanto socioeducativos como deportivos, que tiene adjudicados AOSSA y por tanto a toda la plantilla de la entidad.

## VI. FORMACIÓN

### Objetivos:

El objetivo de este ámbito de actuación es favorecer la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres.

Evitar la segregación vertical y horizontal en el desarrollo profesional de trabajadores/as de AOSSA.

### Medidas:

Seguir verificando la existencia de cursos de formación que garanticen el interés particular del sexo menos representado, siempre atendiendo al desarrollo profesional.

Seguimiento de los indicadores de formación que tiene interés en el fomento del impulso del sexo menos favorecido numéricamente, garantizando la realización de acciones formativas que facilite por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de sexo.

### Estrategia de implantación:

#### MEDIDA 12 Programación de formación con consideraciones específicas de género.

Seguir incluyendo en el plan formativo atendiendo a las necesidades de cada uno de los colectivos y a sus opciones de desarrollo profesional.

Realizar la formación en horario laboral, salvo justificadas excepciones.

Mantener en el plan de formación los cursos específicos en materia de igualdad, reimpulsar que los empleados los cursen y pongan en práctica sus conocimientos en la materia.

Este ámbito de actuación implica a todos los programas, tanto socioeducativos como deportivos, que tiene adjudicados AOSSA y por tanto a toda la plantilla de la entidad.

Asegurar que a lo largo de los 4 años de vigencia del presente plan se forman en igualdad de género y selección de personal con perspectiva de igualdad a la totalidad de directivos/as responsables de selección de personal, de comunicaciones y que tengan responsabilidad en la promoción interna de personas.

## VII. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Objetivo

Garantizar criterios de promoción profesional justos y en igualdad de oportunidades, evitando la posible existencia de techo de cristal. Establecer criterios claros en las políticas de premios.

Evitar la segregación vertical y horizontal durante el desarrollo profesional de los/las trabajadores/as de AOSSA para alcanzar cuotas de igualdad.

Fomentar la presencia equilibrada de ambos sexos en puestos directivos de la empresa en cada una de sus áreas, tanto en las masculinizadas como en las feminizadas.

### Estrategia de implantación

Establecer políticas de recursos humanos que determinen los criterios positivos durante el proceso de promoción, en concreto:

- Conversión de contratos de jornada parcial a completa
- Transformación de contratos temporales a indefinidos
- Segregación vertical y horizontal
- Objetivos para la promoción

### Medidas

#### MEDIDA 13 Política de Recursos Humanos

Reflexionar y redactar una política de Recursos Humanos clara que refleje los criterios para promocionar y las políticas de premios.

Introducir en el procedimiento de selección de personal un punto que considere objetivamente los criterios a tener en cuenta en la promoción interna.

#### MEDIDA 14 Revisión del manual de bienvenida

Revisar el manual de bienvenida de la empresa incorporando la política de Recursos Humanos con los criterios de promoción y las políticas de premios, revisión de su lenguaje inclusivo y consideraciones específicas por géneros.

## VIII. PROCESOS DE SELECCIÓN

### Objetivo

Garantizar la ausencia de tendencia en la contratación con favoritismo hacia un género concreto.

Evitar la segregación vertical y horizontal durante el desarrollo profesional de los/las trabajadores/as de AOSSA para alcanzar cuotas de igualdad.

### Estrategia de implantación

Parametrizar objetivamente los factores de contratación y establecer criterios y metodologías que anulen el factor de género en la contratación.

### Medidas

#### MEDIDA 15 Procedimiento de Selección de personal

Establecer un procedimiento de contratación de personal en el que se instruya y asegure la desvinculación de la contratación con respecto al género de la persona. Estableciendo criterios, ante igualdad de competencia y mérito, favorecer al género menos representado.

Pueden incluirse medidas como:

Establecer filtros de contratación "a ciegas"

Analizar los puestos feminizados y los masculinizados a fin de detectar causas y proponer soluciones.

Dar preferencia tanto en la contratación externa como en los procesos internos de cobertura de vacantes a las personas del género menos representado, siempre en los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad.

Revisar el procedimiento de selección de personal para garantizar que sea un proceso objetivo, dando formación a todo el personal involucrado dentro del calendario establecido.

## IX. RETRIBUCIÓN

### Objetivo

Realizar análisis de los puestos de trabajo por factores de cualidad y analizar su correlación económica, analizar a continuación el perfil masculino o femenino de su presencia en estos puestos de trabajo y correlación con su retribución.

### Estrategia de implantación

Desarrollo de metodologías de análisis para la eliminación de la influencia de factores de género en la retribución de las personas.

## Medidas

### **MEDIDA 16 Análisis correlación entre justa retribución por factores del puesto de trabajo**

Realizar periódicamente un análisis de la correlación entre los factores de género en los puestos de trabajo en función de sus actividades y de sus retribuciones. Identificando adicionalmente desequilibrios por razón de género.

Analizar por parte del comité dichos desequilibrios y justificaciones.

Retribuir según convenio en vigor o establecer bandas salariales para los puestos no sujetos a convenio

## **X. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

### Objetivos

El objetivo de este ámbito de actuación es promover el reparto equilibrado de responsabilidades entre hombres y mujeres, así como, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

### Estrategia de implantación

Realizar campañas de sensibilización acerca del reparto equilibrado de responsabilidades entre hombres y mujeres a través de comunicación interna y externa.

Favorecer a los trabajadores y a las trabajadoras el acceso a todos los procesos de organización (como por ejemplo formación)/ prestando especial atención al personal con responsabilidades familiares.

## Medidas

### **MEDIDA 17 Formación**

Dar prioridad en la formación a distancia y on-line a la presencial, establecer el criterio en el procedimiento de formación.

Favorecer la formación en horario laboral.

Facilitar el acceso a la formación y la promoción interna al personal de baja por maternidad / paternidad .

### **MEDIDA 18 Análisis de mejora y generalización de derechos**

Actualizar el análisis y valoración de las medidas de conciliación de la vida personal/ familiar y laboral que se disponen en la actualidad en AOSSA la posibilidad de su formalización y la necesidad de difundir y comunicar las mismas a toda la plantilla, como por ejemplo, establecer bolsa horaria o días personales de libre disposición en todos los departamentos.

Desarrollo/ por parte de la Comisión de Igualdad/ de medidas informativas en materia de conciliación para difundir entre la plantilla las medidas aplicadas por la empresa.

### MEDIDA 19 Fomento de corresponsabilidad de tareas

Se sensibilizará a la plantilla de AOSSA sobre la corresponsabilidad familiar para fomentar el disfrute de las medidas de conciliación/ tanto por trabajadoras como por los trabajadores.

Fomento de ventajas en derechos o premios, ante igualdad de condiciones, méritos y competencia a aquellas personas con cargas familiares o sobrecargas en tareas personales que han correspondido históricamente a la mujer, por ejemplo, cuidado de ancianos, o hijos en exclusividad, minusválidos, etc.

Este ámbito de actuación implica a todos los programas/ tanto socioeducativos como deportivos/ que tiene adjudicados AOSSA y por tanto a toda la plantilla de la entidad.

---

### 9.3 DIAGNÓSTICO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El sistema para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se articulará a través de los siguientes instrumentos y herramientas:

Cuestionarios de Evaluación: que se dirigirán a todas las personas participantes en las distintas actividades desarrolladas, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.

Informes de Evaluación: que serán presentados periódicamente a la Dirección General por parte de la Comisión de Igualdad después de cada una de las reuniones que se celebren.

Memorias: a modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente Plan.

Durante el período de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán tres tipos de evaluación:

Previa: a modo de diagnóstico de la situación de partida en que, con carácter general, se encuentra la organización con respecto a la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

Intermedia: como evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada ámbito de actuación.

Final: como valoración del Plan tanto en términos cuantitativos como cualitativos, es decir, grado de objetivos cumplidos y de satisfacción de expectativas y necesidades, así como, visualización de nuevas acciones para la elaboración y aprobación de un II Plan de Igualdad.

## 10 ESQUEMA DE MEDIDAS DEL PLAN, MEDIOS, COMUNICACIÓN, INDICADORES, CALENDARIO

Los objetivos específicos del plan han sido concretados en medidas específicas que en este apartado nos disponemos a esquematizar concretando los medios disponibles, forma de de comunicación e indicadores a tener en cuenta para cada objetivo.

Mostraremos en este apartado, a continuación un diagrama calendario con los periodos temporales que establecemos para trabajar en la implementación de las acciones.

Esquema de medidas para la igualdad asumir:

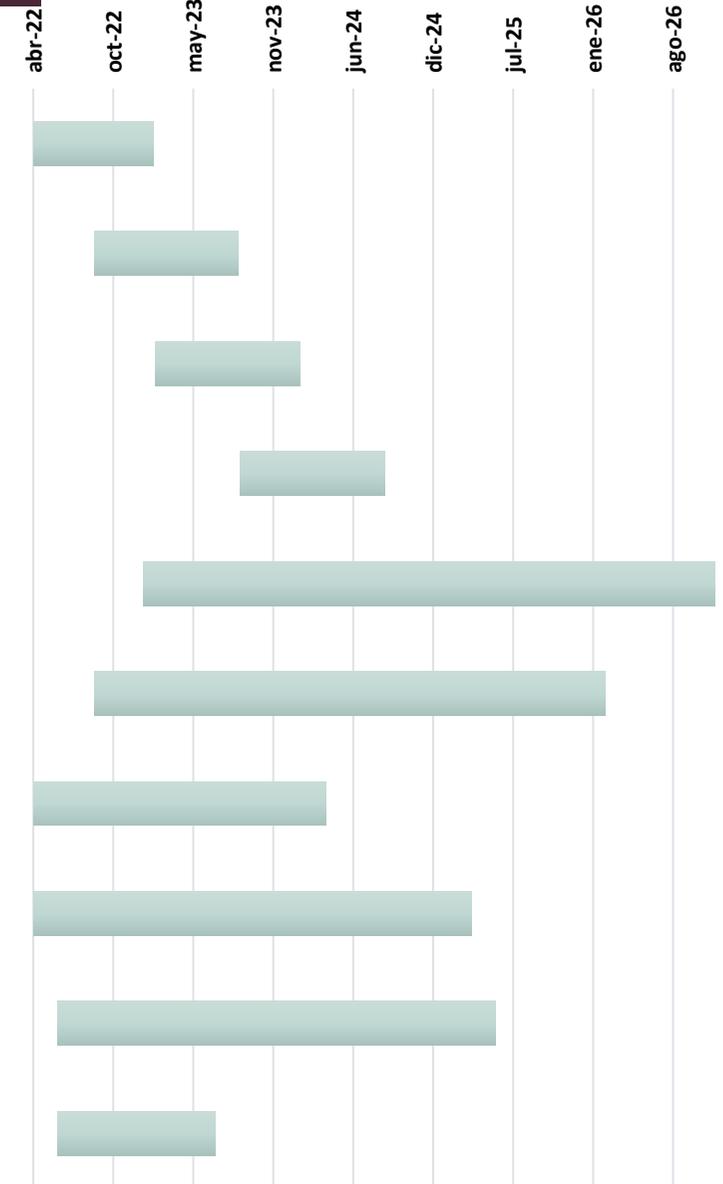
MEDIDA	ÁMBITO	Acción	Canal de comunicación	Recursos	Indicadores
MEDIDA N°-1.	Sensibilización	Seguir aumentando el número de acciones de difusión en las que se explique el espíritu de los objetivos del presente Plan.	Electrónico Com. Informal	Humanos y técnicos electrónicos	N° de acciones
MEDIDA N°-2	Sensibilización	Coordinación con entes externos: Solicitud de información a Administraciones Públicas, coordinación con asociaciones, otras empresas, etc.	Electrónico Com. Informal Comunicación formal administración	Humanos	Número de acuerdos
MEDIDA N°-3	Sensibilización	Revisión documental de los sistemas de gestión de AOSSA. Comunicación de lenguaje no sexista	Comunicación electrónica	Humanos y técnicos.	% de documentos de la empresa revisados y controlados.
MEDIDA N°-3.2.	Sensibilización	Información y acceso a guías de lenguaje no sexista	Comunicación electrónica	Humanos y técnicos.	N° de personas que interactúan y aportan sugerencias en igualdad. N° de documentos compartidos.
MEDIDA N°-3.3.	Sensibilización	Nombrar a una persona responsable de la comunicación de la empresa con conocimientos para la revisión de documentos, comunicaciones web.	Comunicación personal	Humanos	N° de personas con tareas en sensibilización de igualdad de género.
MEDIDA N°-4.	Sensibilización e información	Seguir reservando un espacio en futuras publicaciones de AOSSA, en el que se pueda publicar toda aquella información de interés para las mujeres.	Comunicación electrónica a través de móvil empleados.	Humanos y técnicos electrónicos electrónicos	N° de personas que interactúan y aportan sugerencias en igualdad. N° de publicaciones.
MEDIDA N°-5.	Sensibilización e información	Establecer nuevos canales de comunicación. Encuestación. Compartir documentos específicos sobre igualdad, iniciativas, etc. Con empleados a través de la plataforma "Mi Sistema de Gestión".	Comunicación electrónica a través de móvil empleado	Humanos y técnicos, servidor de "Mi sistema de gestión"	N° de personas que interactúan y aportan sugerencias en igualdad. N° de personas encuestadas.
MEDIDA N°-6.	Sensibilización e información	Renovación de planes de comunicación interna y externo	Comunicación electrónica a través de móvil empleado	Humanos y técnicos, servidor de "Mi sistema de gestión"	N° de personas que interactúan y aportan sugerencias en igualdad. N° de personas encuestadas.
MEDIDA N°-7	Sensibilización e información	Identificar al personal responsable de comunicaciones en AOSSA y verificar que dispone de formación en lenguaje inclusivo para realizar comunicaciones adecuadas.	Comunicación electrónica a través de móvil empleado	Humanos y técnicos, servidor de "Mi sistema de gestión"	N° de personas que interactúan y aportan sugerencias en igualdad. N° de personas encuestadas.
MEDIDA N°-8	Sensibilización e información	Establecer una persona responsable formada para la revisión de comunicaciones	Electrónico	Recursos Humanos, responsable de comunicación	N° de comunicaciones revisadas. Proyectos revisados.
MEDIDA N°-9	Salud laboral	Revisión de riesgos laborales desde una perspectiva de género.	Electrónico	Recursos Humanos, colaboración externa Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales	N° de riesgos identificados. N° de riesgos corregidos

MEDIDA	ÁMBITO	Acción	Canal de comunicación	Recursos	Indicadores
MEDIDA Nº-10	Acoso sexual	Reforzar el protocolo de acoso sexual, revisarlo y difundirlo. Comunicar el canal de denuncias.	Electrónico. Personal	Recursos Humanos. Medios electrónicos de trabajo. Ordenador.	Nº de demandas por acoso. Nº de quejas por acoso. Nº de personas informadas.
MEDIDA Nº-11	Violencia de género	Campañas de violencia de género	Electrónico. Plataforma de comunicación con empleados.	Plataforma on-line de comunicación. Recursos Humanos, personas responsables	Nº de campañas comunicadas
MEDIDA Nº-12	Formación	Programación de formación con consideraciones específicas de género.	Electrónica y personal.	Plataformas on-line de formación. Ordenador personal de empleados.	Nº de personas formadas por tipo de curso.
MEDIDA Nº-13	Promoción profesional	Establecer por escrito política de Recursos humanos con criterios de promoción y premio	Electrónica y personal.	Canal de comunicación con empleados. Responsable de Recursos Humanos.	Nº de promociones en la empresa analizadas.
MEDIDA Nº-14	Promoción profesional	Revisión de manual de bienvenida de empleado.	Electrónica y personal.	Canal de comunicación con empleados. Responsable de Recursos Humanos.	Nº de personas con acceso al nuevo documento de bienvenida. Nº de personas que promocionan en la empresa. % de mujeres y hombres que promocionan por tipo de puesto de trabajo.
MEDIDA Nº-15	Procesos de selección	Procedimiento de contratación de nuevas incorporaciones de personal.	Electrónica y personal.	Canal de comunicación con empleados. Responsable de Recursos Humanos. Tiempo de colaboradores de localizaciones de la empresa.	Nº de personas con acceso al nuevo documento de bienvenida.
MEDIDA Nº-16	Retribución	Análisis de situación con respecto a factores. Detección de brecha salarial	Electrónica y personal.	Empresa colaboradora para realización de análisis. Recursos Humanos responsable.	Indicadores de brecha digital. Nº de grupos identificados. % de variación horquilla de desigualdad en retribuciones.

A continuación establecemos el calendario de actuaciones a llevar a cabo sobre estas actividades en los próximos 4 años.

## Calendario de actuaciones de Sensibilización y comunicación

MEDIDA	ÁMBITO	Acción	Fecha inicio	Fecha fin
MEDIDA N°-1.	Sensibilización	Seguir aumentando el número de acciones de difusión en las que se explique el espíritu de los objetivos del presente Plan.	01/04/2022	11/04/2022
MEDIDA N°-2	Sensibilización	Coordinación con entes externos: Solicitud de información a Administraciones Públicas, coordinación con asociaciones, otras empresas, etc.	01/09/2022	13/09/2022
MEDIDA N°-3	Sensibilización	Revisión documental de los sistemas de gestión de AOSSA. Comunicación de lenguaje no sexista	01/02/2023	13/02/2023
MEDIDA N°-3.2.	Sensibilización	Información y acceso a guías de lenguaje no sexista	01/09/2023	13/09/2023
MEDIDA N°-3.3.	Sensibilización	Nombrar a una persona responsable de la comunicación de la empresa con conocimientos para la revisión de documentos, comunicaciones web.	01/01/2023	01/12/2026
MEDIDA N°-4.	Sensibilización e información	Seguir reservando un espacio en futuras publicaciones de AOSSA, en el que se pueda publicar toda aquella información de interés para las mujeres.	01/09/2022	01/03/2026
MEDIDA N°-5.	Sensibilización e información	Establecer nuevos canales de comunicación. Encuestación. Comartir documentos específicos sobre igualdad, iniciativas, ect. Con empleados a través de la plataforma "Mi Sistema de Gestión".	01/04/2022	01/04/2024
MEDIDA N°-6.	Sensibilización e información	Renovación de planes de comunicación interna y externo	01/04/2022	01/04/2025
MEDIDA N°-7	Sensibilización e información	Identificar al personal responsable de comunicaciones en AOSSA y verificar que dispone de formación en lenguaje inclusivo para realizar comunicaciones adecuadas.	01/06/2022	01/06/2025
MEDIDA N°-8	Sensibilización e información	Establecer una persona responsable formada para la revisión de comunicaciones	01/06/2022	01/07/2023



## Calendario de actuaciones de Implementación gestión

MEDIDA	ÁMBITO	Acción	Fecha inicio	Fecha fin	abr-22	oct-22	may-23	nov-23	jun-24	dic-24	jul-25	ene-26	ago-26
MEDIDA Nº-9	Salud laboral	Revisión de riesgos laborales desde una perspectiva de género.	01/12/2022	01/12/2023									
MEDIDA Nº-10	Acoso sexual	Reforzar el protocolo de acoso sexual, revisarlo y difundirlo	01/01/2024	01/01/2025									
MEDIDA Nº-11	Violencia de género	Campañas de violencia de género	01/07/2025	01/03/2026									
MEDIDA Nº-12	Formación	Programación de formación con consideraciones específicas de género.	15/03/2022	15/03/2026									
MEDIDA Nº-13	Promoción profesional	Establecer por escrito política de Recursos humanos con criterios de promoción y premio	01/06/2022	01/01/2023									
MEDIDA Nº-14	Promoción profesional	Revisión de manual de bienvenida de empleado.	01/01/2023	01/01/2024									
MEDIDA Nº-15	Procesos de selección	Procedimiento de contratación de nuevas incorporaciones de personal.	01/01/2024	01/01/2025									
MEDIDA Nº-16	Retribución	Análisis de situación con respecto a factores. Detección de brecha salarial	01/03/2022	01/06/2022									
MEDIDA Nº-17	Conciliación	Formación a distancia, on-line.	15/03/2022	15/03/2026									
MEDIDA Nº-18	Conciliación	Análisis de mejora y generalización de derechos	01/01/2023	01/01/2024									
MEDIDA Nº-19	Conciliación	Fomento de corresponsabilidad de tareas	01/03/2025	01/03/2026									

## 11 PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es un procedimiento necesario para asegurar el éxito de la implementación de las acciones propuestas y la consecución de los objetivos establecidos.

Para garantizar una implementación efectiva del Plan de acción, se llevarán a cabo las siguientes acciones,

### 11.1 REUNIONES PERIÓDICAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de igualdad será el órgano responsable de realizar el seguimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad. La Comisión Negociadora se reunirá de manera semestral, convocando reuniones extraordinarias si fuera necesario.

#### I. REUNIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las sesiones ordinarias se convocarán al menos cinco días hábiles antes de su fecha de celebración. Las sesiones extraordinarias se convocarán al menos con una antelación de cuarenta y ocho horas. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico institucional.

La comisión acuerda reunirse con una periodicidad mínima semestral en la que se revisará el alcance de los objetivos hasta la fecha y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- a) Nombre de las personas que hayan asistido a la reunión.
- b) Circunstancias de lugar y tiempo.
- c) Orden del día.
- d) Puntos principales de las deliberaciones y propuestas sometidas a consideración.
- e) Contenido y modo de adopción de los acuerdos y, en el caso de que haya existido votación, resultado de la misma.

La Comisión de Igualdad se entenderá válidamente constituida en primera convocatoria cuando concurren las personas que ostenten la Presidencia y la Secretaría, o quienes les sustituyan, y la totalidad de los miembros del comité de negociación. En segunda convocatoria bastará con la presencia de la persona que ocupe la Presidencia y la Secretaría, o quienes les sustituyan, y al menos un tercio de los restantes miembros.

Las actas serán aprobadas y firmadas por el/la presidente o un/a representante y por un representante de la parte trabajadora, excepto el acta de constitución que será rubricado por cada miembro de la comisión.

#### II. ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Las propuestas serán aprobadas por mayoría simple de los miembros presentes. En caso de empate, será el/la Presidente/a quien dirimirá el acuerdo final, en la forma que estipula el presente procedimiento.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en la ley.

---

## 11.2 INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA

Se realizará una evaluación anual que mida el impacto de las actuaciones desarrolladas en relación con los objetivos del Plan y, en caso necesario, proponer nuevos objetivos y/o nuevas medidas. Las evaluaciones permitirán la posterior rendición de cuentas dentro de la organización.

Este Informe podrá contener la siguiente información:

Nivel de ejecución del Plan: número total de acciones implementadas por ámbito de actuación.

- Indicadores de seguimiento de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de proceso
  - o Grado de sistematización de los procedimientos.
  - o Grado de información y difusión entre la plantilla.
  - o Grado de adecuación de los recursos humanos.
  - o Grado de adecuación de los recursos materiales.
  - o Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Resoluciones de las incidencias y dificultades.
- Otros aspectos que la organización considere relevantes.

### I. SOBRE EVALUACIÓN DE IMPACTO

- Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla.
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto de la plantilla como de los órganos de gobierno.
- Cambios en la valoración y percepción de la plantilla respecto a la igualdad de género y de oportunidades dentro de la organización.
- Aumento del conocimiento y conciencia respecto a la igualdad de género y de oportunidades.
- Cambios en la cultura de AOSSA
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Otros aspectos que la organización considere relevantes.

---

## 11.3 REDACCIÓN DEL INFORME

La persona que ostenta el cargo de secretario/a será quien redacte en nombre de la Comisión negociadora el informe pudiendo delegar en un consultor en la materia previamente aprobado por la comisión negociadora.

---

## 11.4 MODIFICACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

En caso de que se identifique la necesidad de ajustes y/u oportunidades de mejora en el proceso de seguimiento del Plan, estos deberán ser valorados y aprobados previamente por la Comisión de igualdad.

El informe de evaluación se hará llegar a los miembros de la Comisión Negociadora y será presentado en la reunión periódica.

### 11.5 PERIODICIDADES

Acto	Periodicidad	Acción	Evidencia
<b>Reunión periódica</b>	Semestral	Se revisa el avance de las acciones.	Acta de la reunión de la comisión negociadora
<b>Evaluación del plan</b>	Anual	Se analizan los resultados a través del informe anual de seguimiento.	Acta de la reunión de evaluación. Informe anual de seguimiento.
<b>Modificación del plan</b>	Anual	En la evaluación del plan, tras el análisis del avance de las acciones, nueva normativa, etc, se introducen cambios.	Plan de igualdad modificado. Acta de la reunión.

### 11.6 PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La comisión negociadora tomará decisiones a la luz de la información y los datos aportados a la misma.

Las decisiones finales serán tomadas en base a votación en situación de paridad, por lo que serán válidas las votaciones en las que se encuentre presentes responsables de ambas partes de forma paritaria con posibilidades de voto.

Cuando no se llegue a un acuerdo en la votación por situación de igualdad en los votos a favor o en contra de una posición, el/la presidente podrá si lo cree conveniente invitar a personas expertas en igualdad que expresarán su opinión y podrán mediar y/o dar luz sobre las diferentes cuestiones en las que se discrepa.

Tras el asesoramiento de los/las expertos/as el comité podrá volver a votar.

En caso de que la discrepancia se sostenga, la persona que ostenta el cargo de presidencia tendrá un voto de calidad, siendo ésta la única situación en la que su opinión será decisiva.

Las discrepancias y conflictos serán recogidos en el acta de la reunión del comité, así como el resultado de las votaciones, las aportaciones y soluciones.

En caso de discrepancia, por decisión del la presidencia puede posponerse durante un periodo definido por la misma.

## 12 SUSCRIPCIÓN DE PLAN DE IGUALDAD

Este plan de igualdad se suscribe por todas las partes representadas a través del comité de negociación:

Representantes de la dirección	DNI	CARGO	Firma
<b>Guillermo Revuelta Casas</b>	27307388V	Director técnico (Presidente)	
<b>Maravilla Burgos Correa</b>	28625612L	Responsable de formación	
<b>Pablo García Lluch</b>	77800249N	Responsable RRHH	
<b>María José Piñero Moncayo</b>	77819401M	Técnico licitaciones	
<b>Representantes sindicales</b>			
<b>Mª Dolores Sanchis Farreras</b>	36572044C	Comité de empresa/ UGT	
<b>Alejandro Suárez Sánchez</b>	28890606f	Delegado personal - Delegado personal/ CCOO	
<b>Ana Martín Fernández</b>	14329363H	Delegado personal - Delegado personal/ UGT	
<b>Manuela Fernández Ruíz</b>	48966358W	Delegados de PRL - comité de empresa/ UGT	