

PLAN DE IGUALDAD DE AOSSA GLOBAL, S.A.

INDICE

1.	PRESENTACIÓN.....	4
1.1.	Antecedentes.....	4
1.2.	Características de la empresa.....	4
1.3.	Metodología y fuentes del diagnóstico.....	8
2.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
3.	COMPROMISO.....	11
4.	PARTES NEGOCIADORAS.....	11
4.1.	Por parte de la dirección de AOSSA GLOBAL, SA.....	11
4.2.	Por parte de la representación social.....	12
4.3.	Constitución de la comisión de negociación para la igualdad de género.....	12
5.	INFORME DEL DIAGNÓSTICO.....	13
5.1.	Procesos de selección y contratación.....	13
5.2.	Clasificación profesional.....	14
5.3.	Formación.....	14
5.4.	Promoción profesional.....	15
5.5.	Condiciones de trabajo.....	15
5.6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	16
5.7.	Infrarrepresentación femenina.....	17
5.8.	Retribuciones, clasificación profesional y auditoría retributiva.....	17
5.9.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	20
5.10.	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.....	21
6.	MEDIDAS DE IGUALDAD.....	22
7.	RECURSOS Y MEDIOS.....	45
8.	CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS 45	
8.1.	Calendario de Implantación.....	45
8.2.	Calendario de Seguimiento y Evaluación.....	51
9.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.....	56
9.1.	Composición de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.....	56
9.2.	Seguimiento y evaluación del plan de igualdad.....	56
9.3.	Procedimiento de revisión del plan de igualdad.....	57
9.4.	Procedimiento de resolución de conflictos.....	58

Propuesta elaborada a partir del Informe de Diagnóstico de enero de 2026

Razón social	AOSSA GLOBAL, S.A.
CIF	A41187675
Dirección	C/ Virgen del Águila, 5 41011 Sevilla
Contacto	mburgos@aossa.es
Ámbito de aplicación	Toda la plantilla fija y personal subrogado durante la prestación de servicios.
Vigencia propuesta	Cuatro años desde su firma (planificación operativa 2026-2029)
Naturaleza del documento	Documento base para negociación, aprobación, implantación y registro
Aprobación	Fecha de aprobación actual: 17/03/2026 Versión del documento: 2026-01

Sevilla, 17 de Marzo 2026

1. PRESENTACIÓN

El presente documento integra, en un único texto ordenado, el diagnóstico de situación, el resumen de la auditoría retributiva, los objetivos generales y específicos, la matriz de medidas, los recursos, el calendario, el sistema de seguimiento y el procedimiento de revisión del Plan de Igualdad de AOSSA GLOBAL, S.A.

Su finalidad es disponer de un texto completo, coherente y formalmente apto para su firma y posterior inscripción registral, sin perjuicio de la documentación externa que deba acompañarlo en el trámite electrónico correspondiente.

1.1. Antecedentes

AOSSA GLOBAL, S.A., cuenta con una trayectoria consolidada en la implantación de planes de igualdad. En este sentido, la empresa aborda por tercera vez la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad: el **I Plan fue aprobado el 03/12/2018** y, posteriormente, se llevó a cabo una revisión y actualización aprobada el **14/03/2022** introducidas por el Real Decreto 901/2020, en materia de negociación, contenido mínimo, seguimiento y registro. El **Plan vigente (versión 2022-01)** se configuró con un periodo de vigencia de 4 años desde su firma, manteniéndose en vigor hasta la aprobación de su renovación, conforme a lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Vigencia	Cuatro años: del 16 de marzo de 2026 al 17 de marzo de 2030.
----------	--

En el marco de este proceso de renovación —y atendiendo al carácter continuo y cíclico de los planes de igualdad, que enlaza la finalización de la vigencia y su evaluación con el arranque del nuevo plan—, el presente documento constituye el **III Plan de Igualdad de AOSSA**, que se fundamenta en un diagnóstico de situación actualizado y se articula como un conjunto ordenado de medidas evaluables, incorporando asimismo los elementos exigidos por la normativa vigente, incluida la auditoría retributiva en los términos previstos.

El plan se ha estructurado conforme a la Ley Orgánica 3/2007, al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando las materias mínimas del diagnóstico, la auditoría retributiva y los elementos de implantación, seguimiento, evaluación y revisión exigibles en un plan de igualdad.

1.2. Características de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	AOSSA GLOBAL
NIF	A41187675
Domicilio social	c/ Virgen del Águila, 5

Forma jurídica	SA
Año de constitución	1986
Responsable de la Entidad	
Nombre	Ignacio Revuelta Armengou
Cargo	Administrador único
Telf.	+34 607 54 40 47
e-mail	irevuelta@aossa.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	Mara Burgos Correa
Cargo	Responsable de Igualdad
Telf.	637478129
e-mail	mburgos@aossa.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Servicios educativos y deportivos
CNAE	85,1
Descripción de la actividad	Ocio educativo, animación sociocultural, gestión deportiva y servicios socioeducativos
Misión	<p>En el año 1988 nace AOSSA, un proyecto ilusionante cuyo objetivo general es gestionar y organizar todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionan con el deporte, el ocio y el tiempo libre, así como actividades relacionadas con aspectos socioeducativos y de ocio constructivo.</p> <p>Más de 30 años de experiencia nos avalan y consolidan como referente en el sector de servicios deportivo y educativo, especialmente en territorio Andaluz, siendo Sevilla la sede de nuestra compañía.</p> <p>AOSSA ha ampliado su catálogo de servicios conforme nuestros clientes han ido demandando nuevas soluciones, configurándose en la actualidad como una empresa ágil, versátil y polivalente. Nuestra actual posición financiera y know how nos permite prestar servicios, implementar programas e incluso construir infraestructuras para albergar dichos programas de mayor envergadura, permitiéndonos aportar a nuestros clientes soluciones integrales.</p> <p>AOSSA está plenamente comprometida con la sociedad a través de la empleabilidad, la inclusión, la sensibilización social y el cuidado tanto de sus trabajadores y trabajadoras como de las personas a las que atiende.</p>

Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	284	Hombres	358	Total	642
Centros de trabajo	41					
Convenio/s colectivo/s	AOSSA tiene suscritos los siguientes convenios colectivos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Instalaciones Deportivas Cataluña 2. Instalaciones Deportivas Estatal 3. Acción E Intervención Social 4. Dependencia (Mayores, CPA) 5. Convenio De Limpieza Y Edificios De Alicante 6. Educación Infantil 7. Reforma Juvenil 					
Facturación anual (€)	16.950.812.25€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	10	Hombres	8	Total	18

AOSSA Global, S.A. es una empresa sevillana de prestación de servicios, con sede en Sevilla, y una trayectoria de **casi cuatro décadas** en los ámbitos **deportivo, social y socioeducativo**. La propia entidad sitúa el origen de su proyecto en **1988** y define actualmente su actividad en torno a la **gestión de servicios deportivos, la construcción y gestión de instalaciones deportivas, la gestión integral de centros, la gestión de centros de menores y de mayores** y la **colaboración con ayuntamientos**, configurándose como una organización multiservicio con amplia especialización técnica.

La evolución de AOSSA ha venido marcada por un proceso de diversificación progresiva, ampliando su actividad más allá del ámbito estrictamente deportivo hacia servicios de carácter social, educativo y comunitario. Esta diversificación se traduce en una estructura organizativa flexible, adaptada a la naturaleza de cada servicio y a las particularidades de cada centro o programa, lo que exige equipos profesionales diferenciados en función de los requisitos técnicos, educativos, sociales y organizativos de cada contrato.

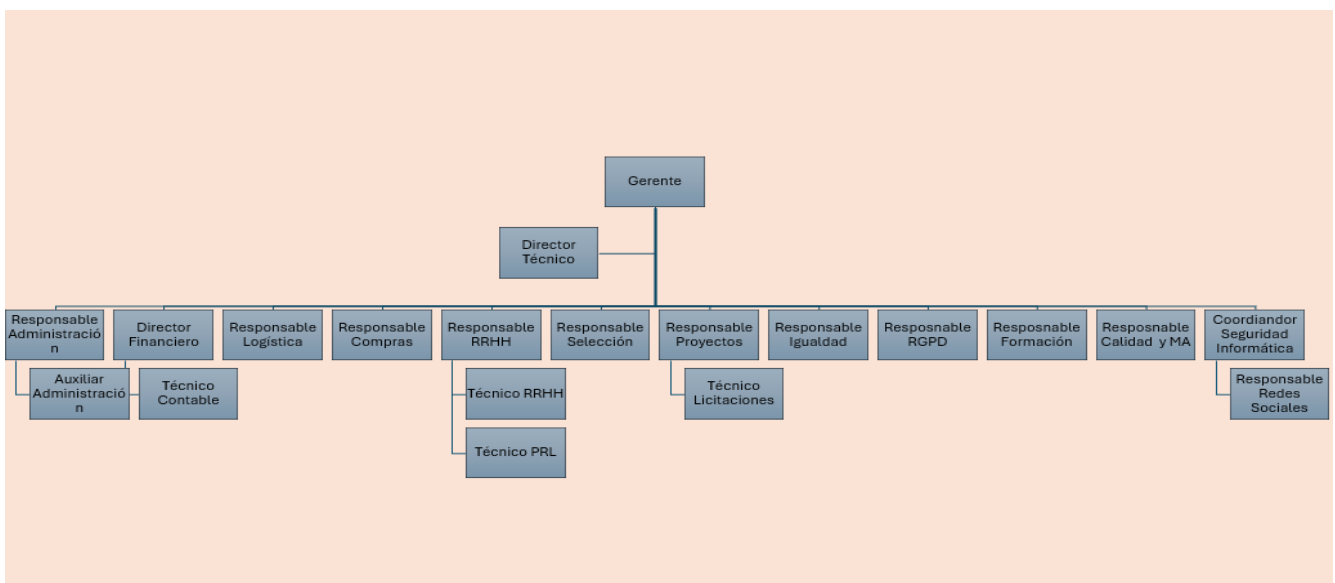
Un elemento especialmente relevante para interpretar la realidad organizativa de AOSSA es que una parte sustancial de su actividad se desarrolla en el marco de **licitaciones, contratos y concursos públicos**. De hecho, la entidad figura actualmente como adjudicataria de programas promovidos por administraciones públicas. En este tipo de servicios, el dimensionamiento de personal no depende exclusivamente de decisiones internas de la empresa, sino que viene condicionado en gran medida por los **pliegos de prescripciones técnicas**, que suelen fijar perfiles profesionales, titulaciones exigibles, ratios, jornadas, horarios, turnos y demás condiciones de prestación del servicio.

Esta realidad resulta esencial para la lectura del análisis cuantitativo de la plantilla y, en general, para la interpretación del diagnóstico de igualdad, ya que ayuda a explicar la configuración de determinados puestos, la distribución de jornadas, la tipología contractual y la composición de la plantilla en cada línea de actividad. En consecuencia, el estudio de la situación de mujeres y hombres en AOSSA debe realizarse teniendo en cuenta esa doble dimensión: por un lado, el margen de organización propio de la empresa y, por otro, el marco externo impuesto por la contratación pública en la que se insertan buena parte de sus servicios.

Actualmente AOSSA Global cuenta con **642 personas contratadas**, de las cuales **358 son hombres (55,8%)** y **284 mujeres (44,2%)**, con una **edad media en torno a los 41 años**. Estos datos reflejan una plantilla de volumen relevante, con una **ligera masculinización global**, aunque con una distribución interna no homogénea, ya que la composición por sexos varía de forma significativa según el tipo de servicio, el puesto de trabajo y el área de actividad.

En conjunto, AOSSA se configura como una empresa de referencia en la gestión de servicios deportivos, sociales y socioeducativos, con una trayectoria consolidada, una estructura organizativa versátil y una fuerte capacidad de adaptación a entornos de prestación complejos. Precisamente por ello, el análisis de igualdad debe atender no solo a la composición general de la plantilla, sino también a la incidencia que la segmentación funcional, la contratación pública y la configuración de los puestos pueden tener sobre la situación comparada de mujeres y hombres en la organización.

A continuación, se incorpora el organigrama de AOSSA, con el fin de reflejar de manera sintética su estructura organizativa y los principales niveles de responsabilidad existentes en la empresa. Su inclusión permite contextualizar la distribución funcional de la organización, identificar las áreas de dirección, coordinación y gestión, y facilitar el análisis posterior de la composición de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos. El organigrama muestra los principales niveles jerárquicos y áreas funcionales de la empresa, y sirve de base para analizar la distribución de mujeres y hombres en la estructura organizativa.



1.3. Metodología y fuentes del diagnóstico

El diagnóstico se ha elaborado mediante una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, con el objetivo de identificar la situación real de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, detectar desequilibrios o brechas y fundamentar las medidas del plan.

Datos de plantilla	Fichero de plantilla vivo a 31/12/2025.
Encuesta de diagnóstico	250 respuestas recogidas entre el 16/12/2025 y el 28/01/2026.
Periodo de elaboración	Junio de 2025 - abril de 2026.
Herramientas técnicas	SVPT del Ministerio de Igualdad y herramienta A3 de auditoría retributiva. A3NOM
Personas intervinientes	Mara Burgos Correa, Pablo García Lluch y Carmen Pérez Fe.

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a **la totalidad de las personas trabajadoras de AOSSA GLOBAL, S.A.**, con independencia de su **modalidad contractual**, grupo profesional, puesto, jornada, antigüedad, centro/ubicación de prestación de servicios o forma de trabajo (presencial, a distancia o mixta).

Ámbito territorial

El Plan tiene **ámbito estatal**, al resultar de aplicación en todos los **centros de trabajo, instalaciones y ubicaciones operativas** en las que AOSSA desarrolle su actividad en territorio nacional, con independencia de que la prestación del servicio se realice en instalaciones propias o en centros de terceros (entidades contratantes/colaboradoras).

A efectos organizativos, el **centro de trabajo principal** se sitúa en **C/ Virgen del Águila, 5, Sevilla (España)**. No obstante, el Plan se aplicará igualmente a **cualquier programa, servicio o proyecto** que AOSSA ejecute en otras provincias o comunidades autónomas, **aunque su duración sea limitada**, así como a los nuevos centros/servicios que pudieran incorporarse durante la vigencia del Plan.

Ámbito temporal

El presente Plan **entrará en vigor en la fecha de su firma 17/03/2026** y tendrá una **vigencia de cuatro años**. En todo caso, la duración del Plan **no excederá del plazo máximo de cuatro años** previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Una vez finalizado dicho periodo, se iniciarán las actuaciones de **evaluación y negociación de su renovación**.

AOSSA, S.A., dispone de un centro de trabajo, sito en la capital hispalense y adicionalmente desarrolla proyectos temporales en diferentes provincias.

Número	PROVINCIA
1	Sevilla
2	Huelva
3	Cádiz
4	Málaga
5	Alicante
6	Barcelona
7	Fuerteventura
8	Córdoba
9	Madrid

El presente diagnóstico incorpora los datos disponibles de las personas trabajadoras adscritas a los proyectos y servicios vigentes durante el periodo analizado, teniendo en cuenta la variabilidad propia de la actividad, la subrogación de personal y la duración de los contratos públicos gestionados por la empresa.

Durante 2026, periodo temporal objeto del presente estudio, se encuentran vigentes, entre otros, los proyectos que se relacionan a continuación:

Denominación	Ciudad	Provincia	CCAA
Aula De Mayores	Sevilla	Sevilla	Andalucía
Casa Acogida Alzagal	Tomares	Sevilla	Andalucía
Casa Acogida Espartinas "Almanzor"	Espartinas	Sevilla	Andalucía
Casa Acogida IPC Alquivir	Mairena Del Aljarafe	Sevilla	Andalucía
Casa Acogida IPC La Esperanza	Valencina de la Concepción	Sevilla	Andalucía
Centro deportivo de Alcalá de Guadaira	Alcala De Guadaira	Sevilla	Andalucía
Centro Deportivo municipal con piscinas y gimnasio de Carmona	Carmona	Sevilla	Andalucía
Centro Municipal De Participación Activa De Mayores (CMPA). Polígono Sur	Sevilla	Sevilla	Andalucía
Escuela Infantil Pinocho. Luque De Córdoba	Luque De Córdoba	Córdoba	Andalucía
Menores en riesgo de exclusión social	Sevilla	Sevilla	Andalucía

Oficina	Sevilla	Sevilla	Andalucía
PEF Algeciras	Algeciras	Cádiz	Andalucía
Piscina Cubierta Valverde Del Camino	Valverde Del Camino	Huelva	Andalucía
Piscina Municipal De Castilleja De La Cuesta	Castilleja De La Cuesta	Sevilla	Andalucía
Piscina Municipal Vistalegre - Utrera	Utrera	Sevilla	Andalucía
Punto De Encuentro Familiar De Cádiz	Cádiz	Cádiz	Andalucía
Punto De Encuentro Familiar De Huelva	Huelva	Huelva	Andalucía
Punto De Encuentro Familiar De Jerez	Jerez De La Frontera	Cádiz	Andalucía
Servicio de atención a víctimas de violencia Cádiz (SAVA)	Cádiz	Cádiz	Andalucía
Servicios de monitores deportivos para las escuelas municipales de Aljaraque	Aljaraque	Huelva	Andalucía
Servicios deportivos de la Ciudad Deportiva De Huelva (CDH)	Huelva	Huelva	Andalucía
Servicios Deportivos Imd	Sevilla	Sevilla	Andalucía
Servicios Técnico-Deportivos en las instalaciones y actividades deportivas municipales de Chiclana De La Frontera	Chiclana	Cádiz	Andalucía
Unidad De Día De Nervión- San Pablo /Santa Justa	Sevilla	Sevilla	Andalucía
Unidad De Día Este - Tres Barrios-Amate	Sevilla	Sevilla	Andalucía
Unidad De Día Macarena-San Jerónimo	Sevilla	Sevilla	Andalucía
Unidad De Día Sur -Bellavista	Sevilla	Sevilla	Andalucía
Unidad De Día Triana Los Remedios	Sevilla	Sevilla	Andalucía
Serv. De actividades y atención al público en las instalaciones deportivas (Polidepr. Municipal De Can Roca, Castelldefels)	Castelldefels	Barcelona	Cataluña
Serv. De Consejería, Limpieza y Mantenimiento en las instalaciones deportivas (Polideportivo. Municipal De Can Roca, Castelldefels)		Castelldefels	Barcelona
Centro de Náutica y de tecnificación deportiva	Corralejo	Las Palmas	Gran Canaria
Pabellón Municipal de Corralejo "José Perdomo Umpiérrez	Corralejo	Las Palmas	Gran Canaria
Piscina de La Oliva, gimnasio municipal Centros deportivos de La Oliva (Fuerteventura)	La Oliva	Las Palmas	Gran Canaria
Pista de pádel de Corralejo	La Oliva	Las Palmas	Gran Canaria
San Juan de Alicante	Sant Joan d'Alacant	Alicante	Valencia
Servicio deportivo Orihuela	Orihuela	Alicante	Valencia
Servicio deportivo Orihuela	Orihuela	Alicante	Valencia
Club Alameda	Madrid	Madrid	Madrid

3. COMPROMISO

En **AOSSA GLOBAL, S.A.** asumimos que la **igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** es un principio esencial de nuestra cultura organizativa y un eje estratégico de la política corporativa y de recursos humanos. En coherencia con la normativa vigente y con los valores de la organización, renovamos nuestro compromiso mediante la elaboración e implantación del presente **Plan de Igualdad**, dando continuidad al trabajo realizado en planes anteriores y actualizándolo a la realidad actual de la empresa.

La Dirección manifiesta expresamente su compromiso con la **prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral** —directa o indirecta— y con la integración efectiva de la **perspectiva de género** en todos los procesos de la organización: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación, comunicación y lenguaje, así como en la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Este compromiso se materializa a través de un conjunto de **medidas planificadas, evaluables y con responsables** definidos, dotadas de los recursos necesarios para su ejecución, y acompañadas de sistemas de seguimiento y evaluación que permitan comprobar su grado de implantación, corregir desviaciones y garantizar la mejora continua, con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva en la empresa y contribuir, desde nuestra actividad, a una sociedad más igualitaria.

AOSSA ha promovido la participación de la representación legal y sindical de las personas trabajadoras en el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, en los términos previstos por la normativa aplicable. Al no haberse producido una participación efectiva pese a las convocatorias realizadas, la empresa mantiene documentadas las comunicaciones cursadas y asegura, a través del órgano interno de igualdad y seguimiento, la correcta implantación, seguimiento, evaluación y comunicación interna del Plan, sin perjuicio de las competencias que pudieran corresponder a la representación social en cada momento.

4. PARTES NEGOCIADORAS

El presente Plan de Igualdad recoge un conjunto ordenado de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y a avanzar hacia la igualdad real y efectiva en la empresa. Su aprobación, implantación, seguimiento y revisión se realizará conforme a la normativa aplicable y al procedimiento previsto en este documento.

A continuación, se identifican las personas designadas por la empresa para participar en el proceso de elaboración, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad:

4.1. Por parte de la dirección de AOSSA GLOBAL, SA.

Representantes de la dirección	DNI	CARGO
Guillermo Revuelta Casas		Director técnico
Mara Burgos Correa		Responsable de formación
Pablo García Lluch		Responsable Laboral
Carmen Pérez Fe		Responsable Prevención de Riesgos Laborales

--	--	--

4.2. Por parte de la representación social

Conforme al procedimiento de promoción de la negociación y constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, la empresa realizó actuaciones de contacto formal y fehaciente con los sindicatos legitimados y, en su caso, con la representación legal o sindical existente en los centros de trabajo, mediante comunicación escrita de apertura de negociación, con indicación de la legitimación, el ámbito de aplicación y las materias objeto de negociación.

En aplicación de dicho procedimiento, y especialmente para los centros sin representación legal, se cursó convocatoria a los sindicatos más representativos y a los sindicatos representativos del sector con legitimación para integrar la comisión negociadora, otorgando el plazo legalmente previsto para responder a la convocatoria. Transcurrido dicho plazo, y tras los contactos realizados con los sindicatos correspondientes y con las personas representantes de los centros de trabajo, no se obtuvo respuesta efectiva que permitiera constituir la parte social de la comisión negociadora.

Tras dos convocatorias formales y transcurrido el plazo de diez días previsto legalmente sin respuesta efectiva, la empresa dejó constancia documental de las actuaciones realizadas y de la imposibilidad de constituir la parte social en la comisión negociadora. Dicha documentación se acompaña al expediente de registro a efectos de acreditar los intentos de negociación realizados.

4.3. 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 18/11/2025.

Este órgano actuará con criterios de objetividad, trazabilidad, confidencialidad y mejora continua, sin sustituir los derechos de información, consulta o participación que pudieran corresponder a la representación legal o sindical de las personas trabajadoras conforme a la normativa vigente.

En AOSSA GLOBAL, S.A., integramos de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y de trato en todas las decisiones y procesos que afectan a la plantilla. Por ello, aplicamos criterios objetivos y transparentes en la **selección y contratación** (incluida la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y el uso de plantillas de oferta y criba anti-sesgo), en la **clasificación profesional** (actualización de descripciones de puesto con perspectiva de género e implantación/actualización del sistema de valoración de puestos), en la **formación** (formación obligatoria en igualdad y sesgos y acceso equitativo, preferentemente en horario laboral), y en la **promoción y movilidad interna** (procedimientos documentados y garantía de presencia del sexo infrarrepresentado en candidaturas). Asimismo, reforzamos la **equidad retributiva** mediante la auditoría y el seguimiento de la información salarial, impulsamos **condiciones de trabajo y medidas de conciliación** que eviten impactos desiguales por razón de sexo, y mantenemos una **tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo**, con protocolos de prevención y actuación. Todo ello se acompaña de un uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación, y de indicadores de seguimiento que permitan evaluar el avance real de las medidas y corregir desviaciones.

5. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de situación de AOSSA GLOBAL, S.A. se ha elaborado como fase previa y necesaria para el diseño del presente Plan de Igualdad, con la finalidad de identificar la situación real de la empresa en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades u obstáculos existentes o potenciales, y establecer las medidas evaluables necesarias para avanzar hacia la igualdad efectiva en la organización.

El diagnóstico se ha realizado mediante una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, combinando el análisis de datos de plantilla, información organizativa, datos retributivos, valoración de puestos de trabajo, auditoría retributiva y resultados de la encuesta de diagnóstico dirigida a la plantilla. La información analizada se ha desagregado por sexo siempre que ello ha resultado posible y relevante para la interpretación de los resultados.

El diagnóstico se extiende a la totalidad de la plantilla, centros de trabajo, puestos, niveles jerárquicos y áreas de actividad de AOSSA GLOBAL, S.A., teniendo en cuenta la especial configuración de la empresa, caracterizada por la prestación de servicios deportivos, sociales, socioeducativos y de atención a personas, así como por el peso relevante de contratos públicos, licitaciones y procesos de subrogación de personal.

A continuación, se resumen los principales resultados del diagnóstico en relación con las materias mínimas previstas en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

5.1. Procesos de selección y contratación

El diagnóstico refleja que los procesos de selección y contratación en AOSSA GLOBAL, S.A. se desarrollan mediante un modelo mixto de centralización y descentralización, en el que intervienen principalmente el área de selección y las coordinaciones de cada programa o servicio. Este sistema permite adaptar los procesos a las necesidades reales de cada contrato, centro o recurso, manteniendo criterios comunes de objetividad, adecuación al puesto y cumplimiento de los requisitos exigidos.

En la actividad de AOSSA resulta especialmente relevante el condicionamiento derivado de los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos públicos, que determinan en muchos casos los perfiles profesionales, titulaciones, formación complementaria, experiencia, ratios, horarios y condiciones de prestación del servicio. Esta circunstancia introduce un elemento externo y verificable en la selección, ya que los organismos contratantes pueden requerir la acreditación documental de los perfiles incorporados.

La empresa utiliza habitualmente entrevistas personales, portales de empleo, redes sociales, canales internos y otros medios de difusión de vacantes. En la comunicación de ofertas se procura emplear lenguaje inclusivo y evitar imágenes o expresiones que reproduzcan estereotipos de género.

El análisis no evidencia una percepción generalizada de discriminación directa por razón de sexo en el acceso al empleo. La plantilla valora de forma mayoritariamente positiva que los procesos se desarrollen con criterios objetivos y garanticen la igualdad de oportunidades. No obstante, se detecta un porcentaje relevante de respuestas de desconocimiento sobre los criterios aplicados, lo que evidencia margen de mejora en la transparencia, sistematización y trazabilidad documental de los procesos.

Desde la perspectiva de género, el diagnóstico identifica la necesidad de reforzar el seguimiento de las candidaturas, personas preseleccionadas y contrataciones desagregadas por sexo, especialmente en puestos masculinizados o feminizados, así como de aplicar medidas de acción positiva en igualdad de idoneidad cuando exista infrarrepresentación de alguno de los sexos.

5.2. Clasificación profesional.

La clasificación profesional en AOSSA GLOBAL, S.A. se encuentra determinada por los convenios colectivos aplicables a los distintos servicios y áreas de actividad. La empresa opera en un contexto multiservicio, con presencia de diferentes marcos convencionales vinculados a instalaciones deportivas, acción e intervención social, dependencia, educación infantil, reforma juvenil, limpieza y otros ámbitos de prestación.

El análisis evidencia que la clasificación profesional responde, con carácter general, a los grupos, categorías y niveles previstos en los convenios colectivos de aplicación y a las funciones exigidas en cada servicio. No obstante, la diversidad de convenios, contratos públicos, centros y puestos hace necesario mantener una revisión periódica de la correcta adscripción profesional, así como de la coherencia entre funciones efectivamente desempeñadas, grupo profesional, categoría, responsabilidad y retribución.

El diagnóstico también muestra una distribución desigual de mujeres y hombres por puestos y áreas. Existen puestos y familias profesionales masculinizadas, especialmente en el ámbito deportivo, mantenimiento, coordinación operativa y determinados puestos técnicos; y puestos feminizados en intervención social, atención, educación, cuidados, trabajo social, psicología y perfiles socioeducativos.

La valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género permite reforzar la objetividad del análisis, al comparar los puestos en función de factores vinculados a las funciones, formación, responsabilidad, condiciones de desempeño y demás elementos relevantes, evitando la infravaloración de puestos tradicionalmente feminizados.

Como conclusión, no se aprecia una discriminación directa en la clasificación profesional, pero sí se identifica la necesidad de reforzar la actualización de descripciones de puesto, revisar denominaciones profesionales con lenguaje inclusivo, consolidar la valoración de puestos y realizar seguimiento de la distribución por sexo en grupos, categorías, niveles y puestos.

5.3. Formación

El diagnóstico refleja que AOSSA GLOBAL, S.A. cuenta con una actividad formativa amplia y continuada. La empresa declara garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad, procurando que las acciones se desarrollen en horario laboral o, en su caso, sean compensadas, con el fin de reducir barreras de acceso vinculadas a la conciliación.

La formación impartida incluye contenidos técnicos vinculados a los distintos servicios, acciones obligatorias y formación en igualdad, prevención del acoso, diversidad y otras materias transversales. En los últimos años se

observa una participación significativa de la plantilla en acciones formativas, con presencia relevante de mujeres, especialmente en determinadas acciones de igualdad.

No obstante, el diagnóstico evidencia margen de mejora en la planificación, comunicación y trazabilidad de la formación. Una parte de la plantilla manifiesta desconocimiento sobre las acciones disponibles, los criterios de acceso o la formación vinculada a promoción y desarrollo profesional. También se observa que la formación en igualdad no alcanza siempre de forma proporcional a mujeres y hombres, siendo recomendable reforzar la participación masculina en estas materias, especialmente en años donde su asistencia resulta inferior.

Desde la perspectiva de género, no se detecta discriminación directa en el acceso a la formación, pero sí la necesidad de sistematizar la detección anual de necesidades formativas, asegurar la difusión efectiva de las convocatorias, garantizar el acceso equilibrado a acciones estratégicas y reforzar la formación en igualdad, corresponsabilidad, sesgos de género, prevención del acoso y liderazgo inclusivo.

5.4. Promoción profesional

El diagnóstico identifica la promoción profesional como uno de los ámbitos prioritarios de mejora. La plantilla percibe, con carácter general, que la promoción se basa en criterios como la experiencia, la formación, el desempeño y la adecuación al puesto. Sin embargo, también se detecta un porcentaje relevante de respuestas de desconocimiento sobre los criterios aplicados y sobre las oportunidades reales de promoción interna.

La promoción en AOSSA está condicionada por la propia estructura de la actividad empresarial. Buena parte de los servicios se desarrollan en el marco de licitaciones públicas, con equipos, puestos, horarios, ratios y perfiles previamente definidos en los pliegos. Además, la existencia de personal subrogado y la duración determinada de muchos contratos públicos limita la aparición de vacantes estructurales y reduce las posibilidades de construir itinerarios de promoción interna estables.

No obstante, el diagnóstico evidencia que las mujeres muestran una percepción algo menos favorable respecto a sus oportunidades de desarrollo profesional. Esta percepción puede relacionarse con la menor presencia relativa de mujeres en determinados puestos de coordinación, jefatura o responsabilidad, con la mayor incidencia de responsabilidades de cuidado y con la posible menor disponibilidad para asumir funciones que exigen mayor presencia, movilidad, flexibilidad horaria o disponibilidad operativa.

No se aprecian indicios de discriminación directa en la promoción profesional, pero sí posibles barreras indirectas vinculadas a la visibilidad de las vacantes, la falta de sistematización del proceso, la conciliación y la segregación vertical. Por ello, el Plan refuerza la publicidad interna de oportunidades, la objetivación de criterios, el registro de candidaturas, la formación para el desarrollo profesional y la preferencia del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones de idoneidad.

5.5. Condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones de trabajo se ha realizado teniendo en cuenta la jornada, horarios, turnos, modalidades contractuales, parcialidad, sistemas de trabajo, teletrabajo, desconexión digital, movilidad, permisos, excedencias, prevención de riesgos laborales, suspensiones, extinciones y demás elementos que configuran la prestación laboral.

AOSSA presenta una estructura de jornada marcada por la parcialidad, especialmente vinculada a la naturaleza de los servicios prestados, muchos de ellos sujetos a franjas horarias concretas, programas públicos, actividades deportivas, atención directa o necesidades de cobertura específicas. La parcialidad afecta a mujeres y hombres, aunque se observa una incidencia proporcionalmente superior en mujeres, lo que puede tener efectos indirectos sobre ingresos anuales, disponibilidad, formación y promoción.

La organización del tiempo de trabajo depende en gran medida de las características de cada servicio. Existen horarios estables, horarios variables, turnicidad, servicios con atención continuada y recursos con escaso margen de flexibilidad. En términos generales, la plantilla percibe que las condiciones se aplican de forma equitativa y coherente con el puesto, sin apreciarse discriminación directa por razón de sexo.

No obstante, se detectan diferencias de percepción entre mujeres y hombres en aspectos como carga de trabajo, flexibilidad horaria y compatibilidad de la jornada con responsabilidades familiares. Estas diferencias apuntan a posibles desigualdades indirectas, ya que normas aparentemente neutras pueden producir efectos diferenciados cuando las responsabilidades de cuidado recaen en mayor medida sobre las mujeres.

La auditoría salarial y el análisis retributivo se han incorporado al diagnóstico en conexión con las condiciones de trabajo, permitiendo distinguir entre diferencias derivadas de jornada, permanencia, tipo de contrato, convenio, categoría, complemento o responsabilidad. El análisis no evidencia una brecha salarial directa global desfavorable para las mujeres, si bien se identifica la necesidad de mantener seguimiento sobre los complementos salariales, especialmente los vinculados a responsabilidad, disponibilidad, movilidad, turnicidad u otras condiciones específicas de prestación.

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

El ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación constituye uno de los ámbitos con mayor relevancia diagnóstica. AOSSA dispone de medidas de conciliación y, con carácter general, no se aprecia que la empresa limite su solicitud ni penalice formalmente su ejercicio. No obstante, el diagnóstico muestra que la utilización de estas medidas no se produce todavía en términos plenamente corresponsables.

Las mujeres hacen un uso más intenso de determinadas medidas vinculadas al cuidado, especialmente reducciones de jornada, adaptaciones horarias y permisos relacionados con responsabilidades familiares. Los hombres presentan una utilización menor de las medidas que pueden afectar a jornada, disponibilidad o retribución. Esta distribución reproduce patrones sociales tradicionales y puede generar efectos indirectos sobre la trayectoria profesional de las trabajadoras.

El diagnóstico también refleja que las mujeres valoran de forma menos favorable la facilidad real para conciliar, especialmente en servicios con horarios rígidos, turnos, atención directa o escaso margen de adaptación. En algunos recursos, la conciliación se resuelve mediante ajustes individuales, como parcialidad o reducción de jornada, más que mediante cambios estructurales de organización del trabajo.

El principal reto identificado no es la inexistencia de medidas, sino su uso desigual y los efectos que esta realidad puede proyectar sobre ingresos, disponibilidad, formación, promoción y visibilidad profesional. Por ello, el Plan incorpora medidas dirigidas a difundir los derechos de conciliación, fomentar su uso por parte de los hombres, reforzar la corresponsabilidad, evitar cualquier penalización directa o indirecta y realizar seguimiento desagregado por sexo de las solicitudes y concesiones.

5.7. Infrarrepresentación femenina.

El análisis global de la plantilla no evidencia una infrarrepresentación femenina generalizada en el conjunto de la empresa, ya que la distribución de mujeres y hombres se sitúa en términos relativamente equilibrados. Sin embargo, este equilibrio global no se reproduce de forma homogénea por áreas, puestos y niveles de responsabilidad.

El diagnóstico pone de manifiesto una segregación horizontal significativa. Los hombres se concentran en mayor medida en servicios deportivos, mantenimiento, puestos operativos técnicos y determinadas posiciones de coordinación, mientras que las mujeres tienen mayor presencia en intervención social, educación, atención, cuidados, trabajo social, psicología y perfiles socioeducativos.

También se observa segregación vertical en determinados niveles. La presencia masculina es superior en puestos de coordinación, jefatura, mantenimiento y algunos núcleos de dirección o responsabilidad. Aunque existen áreas con equilibrio o presencia femenina relevante, se identifica una menor presencia de mujeres en determinados puestos de mando intermedio y responsabilidad operativa, también debido a que AOSSA gestiona más servicios deportivos y que en ellos existen mayor número de puestos con responsabilidad.

Estos resultados deben interpretarse teniendo en cuenta factores internos y externos. Por un lado, la empresa debe garantizar que sus procesos de selección, promoción y desarrollo no reproduzcan sesgos de género. Por otro, la composición de algunos servicios está condicionada por el mercado de trabajo, la segmentación formativa previa, los perfiles disponibles, la subrogación de personal y los requisitos de las licitaciones públicas.

Como conclusión, no existe infrarrepresentación femenina global en la empresa, pero sí infrarrepresentación específica en determinadas familias profesionales, áreas técnicas, mantenimiento, puestos deportivos y niveles de coordinación o responsabilidad. Por ello, el Plan incluye medidas orientadas a fomentar candidaturas femeninas en puestos masculinizados, favorecer la promoción de mujeres hacia puestos de responsabilidad y realizar seguimiento periódico de la representación por sexo.

5.8. Retribuciones, clasificación profesional y auditoría retributiva

El análisis retributivo de AOSSA GLOBAL, S.A. se ha realizado a partir del registro retributivo correspondiente al periodo enero-diciembre de 2025, la auditoría retributiva, la documentación salarial complementaria aportada por la empresa y la valoración de puestos de trabajo realizada con perspectiva de género. La comparación se ha efectuado tanto sobre las retribuciones efectivamente percibidas como sobre las retribuciones normalizadas o anualizadas, lo que resulta especialmente relevante en una empresa con una elevada diversidad de jornadas, contratos, tiempos efectivos de prestación de servicios, convenios colectivos, centros de trabajo y servicios adjudicados.

La plantilla media del periodo analizado asciende a 439,90 personas, de las cuales 213,03 son mujeres y 226,87 hombres, lo que refleja una composición global equilibrada, con ligera mayoría masculina. No obstante, el registro retributivo detallado recoge un volumen superior de registros salariales, derivado de las altas, bajas, contrataciones temporales, personal fijo discontinuo, subrogaciones y variaciones producidas durante el

ejercicio. En las retribuciones efectivamente percibidas se han analizado 1.251 registros, correspondientes a 610 mujeres y 641 hombres. En las retribuciones normalizadas se han analizado 1.215 registros, correspondientes a 587 mujeres y 628 hombres.

Desde una perspectiva agregada, el examen de las retribuciones efectivamente percibidas no evidencia una brecha retributiva global desfavorable para las mujeres. El promedio anual de percepciones efectivas se sitúa en 7.485,97 euros en mujeres y 7.450,63 euros en hombres, con una diferencia del 0,47% a favor de las mujeres. En cuanto a la mediana de percepciones efectivas, esta resulta ligeramente superior en los hombres, con 2.977,16 euros frente a 2.837,13 euros en mujeres, lo que supone una diferencia del 4,70% a favor de los hombres.

Esta diferencia entre promedio y mediana debe interpretarse con cautela, ya que las retribuciones efectivamente cobradas están muy condicionadas por la parcialidad, las fechas de alta y baja, la duración real de la prestación de servicios, la estacionalidad de determinados contratos, la existencia de personal fijo discontinuo y la distinta permanencia durante el ejercicio. Por ello, en una empresa como AOSSA, la comparación de importes efectivamente percibidos ofrece una imagen útil de la realidad salarial anual, pero no siempre permite comparar de forma homogénea puestos, jornadas y condiciones equivalentes.

El análisis de las retribuciones normalizadas o anualizadas resulta, por tanto, más adecuado para valorar la existencia de posibles diferencias retributivas estructurales, al homogeneizar la comparación y reducir el impacto de la parcialidad, la duración del contrato o la permanencia efectiva durante el año. En este análisis, el promedio anualizado del total de percepciones asciende a 19.758,17 euros en mujeres y 19.153,61 euros en hombres, lo que supone una diferencia del 3,16% a favor de las mujeres. La mediana anualizada también presenta una diferencia moderada a favor de las mujeres, con 17.973,11 euros frente a 17.600,23 euros en hombres, equivalente a una diferencia del 2,12%.

Por tanto, en términos globales y normalizados, no se aprecia una brecha retributiva estructural en perjuicio de las mujeres. Al contrario, los importes medios y medianos normalizados reflejan una situación de proximidad retributiva entre mujeres y hombres, con ligeras diferencias agregadas favorables a las mujeres. No obstante, este resultado global no impide que deban analizarse con mayor detalle los distintos componentes de la retribución, especialmente los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.

El análisis desagregado por naturaleza de la retribución pone de manifiesto diferencias relevantes en la composición salarial. En las retribuciones normalizadas, las mujeres presentan un promedio superior en salario, con 16.053,23 euros frente a 14.786,50 euros en hombres. Esta diferencia se explica principalmente por el mayor peso relativo de conceptos fijos principales, como el salario base y determinadas pagas extraordinarias, en puestos ocupados por mujeres.

En cambio, los hombres presentan importes medios superiores en complementos salariales normalizados, con 4.313,44 euros frente a 3.695,91 euros en mujeres. Esta diferencia no altera la conclusión global sobre ausencia de brecha retributiva directa en perjuicio de las mujeres, pero sí identifica un elemento de seguimiento relevante, ya que los complementos salariales pueden estar asociados a factores organizativos, puestos, servicios o condiciones de prestación donde existe mayor presencia masculina.

En concreto, el análisis de los conceptos salariales evidencia que las principales diferencias no se concentran en el salario base, sino en determinados complementos y conceptos vinculados a la estructura del puesto, la antigüedad, la movilidad, la disponibilidad, los pluses de convenio, los complementos de puesto, los

complementos profesionales, los pluses de transporte, los pluses por festivos, las dietas o determinadas condiciones específicas de prestación del servicio. Entre los conceptos con mayor incidencia media en hombres destacan, entre otros, la antigüedad, el plus de movilidad, el plus convenio, el plus profesional, el complemento regulador SMI, el complemento personal, el complemento de puesto de trabajo, el plus de transporte, determinados pluses de festivos y algunas percepciones asociadas a dietas o gastos de locomoción.

Por el contrario, las mujeres presentan mayor incidencia media en conceptos vinculados al salario base, pagas extraordinarias, complemento de experiencia profesional y algunos conceptos asociados a horas complementarias o regularizaciones salariales. Esta distribución muestra que la diferencia no deriva de una menor valoración directa del salario base de las mujeres, sino de la distinta presencia de mujeres y hombres en puestos, servicios, jornadas y condiciones que generan determinados complementos.

La comparación por convenio y puesto también resulta relevante. El análisis identifica 82 combinaciones reales de convenio y puesto de trabajo. De ellas, 35 cuentan con presencia de mujeres y hombres, 25 están ocupadas exclusivamente por mujeres y 22 exclusivamente por hombres. Esta distribución confirma la existencia de segregación ocupacional horizontal, ya que una parte relevante de los puestos o combinaciones convenio-puesto no permite una comparación directa entre ambos sexos por estar ocupada solo por mujeres o solo por hombres.

Al contrastar las retribuciones efectivamente percibidas con las retribuciones normalizadas, se observa que muchas diferencias aparentes se reducen o desaparecen al homogeneizar los importes. En las tablas de promedios y medianas por convenio-puesto, las combinaciones comparables con diferencias superiores al 10% en la retribución total se reducen de forma significativa tras la normalización, quedando limitadas a un número reducido de supuestos. Este resultado refuerza la idea de que una parte importante de las diferencias detectadas en importes cobrados responde a jornada, permanencia, fechas de alta o baja, tipo de contrato o tiempo efectivo de prestación, más que a una diferencia retributiva estructural por razón de sexo.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que AOSSA gestiona una parte muy relevante de personal subrogado, que mantiene condiciones salariales previamente reconocidas o pactadas con la empresa saliente. Esta circunstancia limita la capacidad de homogeneización inmediata de la empresa, especialmente cuando las condiciones retributivas proceden de situaciones anteriores, acuerdos previos, antigüedades consolidadas, complementos personales o condiciones adquiridas antes de la adjudicación del servicio.

A ello se añade que los servicios gestionados por AOSSA se desarrollan en el marco de distintas licitaciones públicas, con partidas presupuestarias diferentes, estructuras de costes no homogéneas, pliegos de prescripciones técnicas específicos y márgenes de gestión condicionados por el contrato adjudicado. En consecuencia, no siempre resulta posible equiparar retributivamente servicios de características aparentemente similares, ya que pueden estar sometidos a convenios colectivos distintos, presupuestos diferentes, condiciones heredadas, jornadas diversas o estructuras organizativas no comparables.

Igualmente, la actividad de AOSSA se presta en distintas comunidades autónomas y bajo la aplicación de diversos convenios colectivos, lo que implica diferencias en tablas salariales, clasificación profesional, pluses, complementos, jornada, régimen de turnos y condiciones laborales. Esta pluralidad convencional debe ser tenida en cuenta para interpretar adecuadamente los resultados del registro retributivo, ya que determinadas diferencias no responden a decisiones discrecionales de la empresa, sino a la aplicación de marcos normativos y convencionales distintos.

Desde la perspectiva de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, la empresa ha realizado la valoración de puestos de trabajo mediante una metodología objetiva y con perspectiva de género. Esta valoración permite analizar los puestos atendiendo a la naturaleza de las funciones, las condiciones educativas, las condiciones profesionales y de formación, las responsabilidades, los esfuerzos, la autonomía, la complejidad y las condiciones en que se desarrolla la actividad. De este modo, la auditoría retributiva no se limita a comparar denominaciones de puestos, sino que permite contrastar puestos de igual valor y valorar si la estructura salarial resulta coherente con las funciones y responsabilidades efectivamente desempeñadas.

A la vista de lo anterior, el diagnóstico no aprecia indicios de discriminación retributiva directa por razón de sexo ni una brecha salarial global estructural desfavorable para las mujeres, ni en los importes efectivamente percibidos ni en los importes normalizados. Las diferencias observadas se explican principalmente por factores objetivos o estructurales, entre ellos la jornada, la permanencia efectiva durante el ejercicio, la antigüedad, el convenio colectivo de aplicación, la categoría profesional, la adscripción a determinados servicios, la existencia de personal subrogado, la parcialidad, la segregación ocupacional y la distinta incidencia de determinados complementos salariales.

En términos diagnósticos, puede concluirse que AOSSA presenta una situación globalmente equilibrada en materia retributiva, sin indicios de brecha retributiva directa en perjuicio de las mujeres. Sin embargo, la estructura salarial muestra diferencias internas que aconsejan mantener un seguimiento periódico con perspectiva de género, especialmente respecto de los complementos salariales y extrasalariales, la distribución de mujeres y hombres por puestos de igual valor, la parcialidad, la promoción hacia puestos con mayor peso retributivo y la evolución de las retribuciones en los servicios subrogados o sujetos a licitación pública.

En consecuencia, el Plan de Igualdad mantiene medidas dirigidas a garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, revisar anualmente el registro retributivo, actualizar la valoración de puestos cuando proceda, analizar la incidencia por sexo de los complementos salariales, reforzar la transparencia interna sobre la composición de la retribución y adoptar, en su caso, medidas correctoras o de mejora cuando el seguimiento periódico pudiera evidenciar diferencias no justificadas o impactos indirectos por razón de sexo.

5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El diagnóstico evidencia una valoración general de rechazo a cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo, así como la existencia de un marco preventivo en la empresa. AOSSA dispone de protocolo de actuación y canales para la gestión de posibles comunicaciones o denuncias, lo que constituye una base adecuada para la prevención y actuación frente a estas conductas.

La mayoría de personas encuestadas declara no haber sufrido ni presenciado situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. No obstante, en esta materia debe tenerse en cuenta la posible infradetección de conductas, derivada del desconocimiento, la normalización de determinadas situaciones, la falta de confianza en los canales o el temor a consecuencias.

El diagnóstico identifica como principal área de mejora el conocimiento efectivo del protocolo, los canales de denuncia y el procedimiento de actuación. Aunque la empresa realiza difusión periódica del protocolo, una parte de la plantilla no lo identifica claramente o no recuerda los pasos concretos a seguir, lo que reduce su eficacia preventiva.

También se detecta la necesidad de reforzar la formación específica y práctica, especialmente en relación con la identificación de conductas, garantías de confidencialidad, prohibición de represalias, medidas cautelares, fases del procedimiento y derechos de las personas afectadas.

Como conclusión, el Plan refuerza la cultura de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo, mejorar la accesibilidad y visibilidad del protocolo, asegurar formación periódica y trazable, incrementar la confianza en los canales de comunicación y realizar seguimiento de las actuaciones preventivas y, en su caso, de los procedimientos tramitados.

5.10. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

El análisis de este ámbito refleja una situación globalmente adecuada, sin que se aprecien, con carácter general, usos abiertamente discriminatorios o sexistas en la comunicación corporativa de AOSSA. La empresa dispone de distintos canales de comunicación interna y externa y, en términos generales, proyecta una imagen profesional y respetuosa. No obstante, el diagnóstico pone de manifiesto la conveniencia de reforzar la revisión sistemática de los contenidos difundidos, con el fin de asegurar una aplicación homogénea de criterios de lenguaje inclusivo y de representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los soportes y servicios.

Desde una perspectiva de mejora, se observa que, debido a la diversidad de centros, programas, licitaciones y personas que intervienen en la elaboración de comunicaciones, formularios, cartelería, publicaciones web o materiales informativos, puede producirse una aplicación desigual de estos criterios. Por ello, más que un problema de comunicación sexista explícita, lo que se detecta es la necesidad de avanzar en la homogeneización, supervisión y consolidación de buenas prácticas comunes en toda la organización.

En consecuencia, este ámbito no se configura como uno de los más críticos del diagnóstico, pero sí como una línea de mejora relevante dentro de la política de igualdad, ya que el lenguaje y la imagen corporativa no solo cumplen una función informativa, sino también simbólica, contribuyendo a visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Del análisis realizado se desprende que, con carácter general, no se aprecian indicios de discriminación directa sistemática en la gestión de personal; no obstante, sí se identifican diversas áreas de mejora relacionadas principalmente con la formalización, homogeneización, trazabilidad y seguimiento de las políticas internas desde la perspectiva de género.

Entre los principales problemas detectados destaca, en primer lugar, la necesidad de reforzar la sistematización de los procedimientos de selección, promoción y formación, de manera que queden plenamente definidos, documentados y aplicados con criterios objetivos, homogéneos y verificables. Asimismo, se observa margen de mejora en la difusión interna de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, así como en el análisis de su uso efectivo por parte de mujeres y hombres, con el fin de detectar posibles sesgos indirectos derivados de roles tradicionales de género.

Igualmente, se considera necesario seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género en la clasificación profesional, la valoración de puestos de trabajo y el análisis retributivo, reforzando la coherencia entre funciones, responsabilidades, niveles profesionales y retribuciones.

Por último, el diagnóstico pone de manifiesto la importancia de mejorar la comunicación interna del plan de igualdad, la participación de la plantilla y el conocimiento de los procedimientos y medidas existentes, de forma

que la igualdad se consolide como un eje transversal de la organización y no únicamente como una obligación formal.

A partir de las conclusiones del diagnóstico, los objetivos generales del plan deben orientarse a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización, asegurando que la gestión de personas se desarrolle con criterios de objetividad, transparencia, equidad y ausencia de discriminación.

De forma más concreta, se plantean como objetivos generales del Plan los siguientes:

- Consolidar procedimientos claros y homogéneos en materia de selección, contratación, promoción y formación, incorporando criterios objetivos y mecanismos de seguimiento que permitan prevenir sesgos de género.
- Reforzar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, mejorando la transparencia de los procesos internos y el acceso equilibrado a la formación y a las posibilidades de promoción.
- Favorecer la corresponsabilidad y la conciliación, promoviendo un entorno laboral que facilite el ejercicio equilibrado de los derechos vinculados a la vida personal, familiar y laboral, sin penalizaciones ni impactos diferenciados por sexo.
- Afianzar la perspectiva de género en la clasificación profesional, la valoración de puestos y la política retributiva, contribuyendo a una mayor coherencia interna y a la prevención de desigualdades salariales.
- Fortalecer la cultura preventiva y de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo, mejorando la información, sensibilización y confianza de la plantilla en los mecanismos existentes, así como impulsar una comunicación interna y externa inclusiva, alineada con los principios del plan de igualdad.

En conjunto, el diagnóstico concluye que en AOSSA no se aprecian indicios de discriminación directa sistemática en la gestión de personal, pero sí diversas áreas de mejora relacionadas con la formalización, homogeneización, trazabilidad y seguimiento de las políticas internas desde la perspectiva de género. Los ámbitos prioritarios de intervención se sitúan en la promoción profesional, la corresponsabilidad, la revisión estructural de la política retributiva y de clasificación profesional, la prevención del acoso y el refuerzo de la transparencia y comunicación interna en materia de igualdad.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁMBITO	Proceso de selección y contratación
OBJETIVOS	1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.
MEDIDA	Aplicar, cuando sea viable, un sistema de CV ciego o de cribado anonimizado en los procesos de selección de personal.
INDICADORES	Sistema de CV anónimo o cribado anonimizado establecido. Número de procesos en los que se aplica, desagregado por sexo cuando sea posible.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Selección / Coordinación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / repositorio de procedimientos
Humanos	Personal de coordinación Responsable de Selección
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Proceso de selección y contratación
OBJETIVOS	1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.
MEDIDA	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.
INDICADORES	Número de ofertas revisadas. Porcentaje de ofertas redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Ofertas con pie que incluya la cláusula
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Proceso de selección y contratación
OBJETIVOS	1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.
MEDIDA	En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.
INDICADORES	Cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Selección
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Ofertas con pie que incluya la cláusula
Humanos	Responsable de Selección Consultora
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Proceso de selección y contratación
OBJETIVOS	1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as..
MEDIDA	Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros de nueva apertura.
INDICADORES	Datos estadísticos relativos a: <ul style="list-style-type: none"> · Número de candidaturas por sexo presentadas. · Número de M/H preseleccionados y contratados. · Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Selección
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Registro de excel
Humanos	Responsable de Selección
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Proceso de selección y contratación
OBJETIVOS	1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as..
MEDIDA	Establecer colaboraciones con organismos de formación y entidades especializadas para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.
INDICADORES	Número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Selección
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Colaboraciones
Humanos	Entidades de formación colaboradoras
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Proceso de selección y contratación
OBJETIVOS	1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as..
MEDIDA	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.
INDICADORES	Incorporar este principio en los procesos de selección.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Selección
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Difusión del principio
Humanos	Responsable de selección
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Proceso de selección y contratación
OBJETIVOS	1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as..
MEDIDA	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
INDICADORES	Informes de la base de datos.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Base de datos
Humanos	Responsable Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Proceso de selección y contratación
OBJETIVOS	1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as..
MEDIDA	Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de AOSSA con la igualdad de oportunidades.
INDICADORES	Número de comunicaciones que lo incluyen.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Comunicación Teams Web
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Proceso de selección y contratación
OBJETIVOS	1.3 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.
MEDIDA	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.
INDICADORES	Número de candidaturas presentadas por sexo Número de procesos en los que se aplica la preferencia del sexo menos representado. Número de contrataciones desagregadas por sexo.
PERSONA RESPONSABLE	Coordinación / Resp Selección
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Registro de excel
Humanos	Responsable Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan
ÁMBITO	Clasificación profesional
OBJETIVOS	2,1, Controlar el correcto cumplimiento y aplicación de los Convenios Colectivos en relación con la clasificación profesional
MEDIDA	Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional
INDICADORES	Número de documentos revisados e informe de los cambios efectuados
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Manual de coordinación Registros
Humanos	Responsable de igualdad
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Clasificación profesional
OBJETIVOS	2,1 Controlar el correcto cumplimiento y aplicación de los Convenios Colectivos en relación con la clasificación profesional
MEDIDA	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor
INDICADORES	Recoger todos los puestos de trabajo y definir las características y funciones.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Registro de igualdad retributiva
Humanos	Responsable Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

MBITO	Formación
OBJETIVOS	3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
MEDIDA	Recoger anualmente las necesidades formativas,
INDICADORES	Resultados del formulario de necesidades formativas
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Formación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Formulario de forms para recoger las necesidades formativas
Humanos	Responsable de Formación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Formación
OBJETIVOS	3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
MEDIDA	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente,
INDICADORES	% de hombres y mujeres formadas.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Formación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Acción formativa Teams Plataformas Registros
Humanos	Responsable de Formación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Formación
OBJETIVOS	3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
MEDIDA	Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.
INDICADORES	Párrafo incluido.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Documento de excedencia
Humanos	Responsable Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Formación
OBJETIVOS	3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
MEDIDA	Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.
INDICADORES	Comunicación de la planificación formativa del año.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Formación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / comunicador
Humanos	Responsable de Formación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Promoción profesional
OBJETIVOS	4.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
MEDIDA	Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia el sexo menos representado.
INDICADORES	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de hombres y mujeres promocionados/as.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Selección
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / repositorio de procedimientos Registro de excel
Humanos	Responsable de Selección
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Promoción profesional
OBJETIVOS	4.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
MEDIDA	Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.
INDICADORES	Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Selección
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Registro de excel
Humanos	Responsable de Selección
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan
ÁMBITO	Promoción profesional
OBJETIVOS	4.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
MEDIDA	Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.
INDICADORES	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.
PERSONA RESPONSABLE	Coordinación / Resp Selección
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Registro de excel
Humanos	Coordinación / Resp Selección
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Promoción profesional
OBJETIVOS	4.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
MEDIDA	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.
INDICADORES	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Formación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / repositorio de procedimientos
Humanos	Responsable de Formación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Condiciones del trabajo incluida la auditoria salarial
OBJETIVOS	5,1, Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo
MEDIDA	Realizar informe anual sobre la antigüedad de la plantilla desagregada por sexo, estableciendo antigüedad media y comparativa con años anteriores
INDICADORES	informe anual sobre la antigüedad de la plantilla desagregada por sexo, estableciendo antigüedad media y comparativa con años anteriores. Establecer medidas si fuera necesario
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Informe anual
Humanos	Responsable Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Condiciones del trabajo incluida la auditoria salarial
OBJETIVOS	5,2, Asegurar el principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres en las distintas modalidades de contratación
MEDIDA	Establecer indicadores anuales sobre la composición de la plantilla, y la comparativa con el año/s anteriores desagregados sexo, donde se establezca la modalidad contractual, y la jornada de trabajo, completa y parcial, turno partido y continuo.
INDICADORES	Registro de la composición de la plantilla desagregada por sexo, edad, modalidad contractual, tipo de jornada completa o parcial, con turnicidad o sin turnicidad, y continua o partida. Y los niveles de responsabilidad por puestos de trabajo de la plantill
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / Registro excel
Humanos	Responsable Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Condiciones del trabajo incluida la auditoria salarial
OBJETIVOS	5,3, Establecer los mecanismos para una mejora de las condiciones de trabajo
MEDIDA	Control de Protocolo de Teletrabajo y Desconexión Digital
INDICADORES	Comunicación de la planificación formativa del año.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Igualdad
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / comunicado
Humanos	Responsable Igualdad
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral
OBJETIVOS	5.1 Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
MEDIDA	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.
INDICADORES	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Archivo de excell
Humanos	Responsable Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral
OBJETIVOS	5.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
MEDIDA	Utilizar las nuevas tecnologías de la información (teams) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.
INDICADORES	Número de horas de teams
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Archivo de excell
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral
OBJETIVOS	5.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
MEDIDA	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
INDICADORES	Campañas realizadas.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / Redes sociales / Campañas
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral
OBJETIVOS	5.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
MEDIDA	Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad.
INDICADORES	Número de trabajadores que se acogen a este derecho.
PERSONA RESPONSABLE	Coordinación / Resp Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Archivo de excell
Humanos	Coordinación / Resp Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Infrarepresentación femenina
OBJETIVOS	6.1 Facilitar el acceso a las mujeres en todas las categorías donde haya infrarrepresentación
MEDIDA	Incluir en las ofertas de empleo y promociones para puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura
INDICADORES	Mensaje incluido en la oferta de empleo
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Selección
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Modelo de registro de oferta incluido este párrafo
Humanos	Responsable de Selección
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Infrarepresentación femenina
OBJETIVOS	6.2 Hacer el seguimiento periódico de los datos para ver la repercusión que tienen la medida o la necesidad de establecer nuevas medidas
MEDIDA	Control de los datos anuales de niveles de representación
INDICADORES	Listado con los puestos de infrarepresentación
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Archivo de excell
Humanos	Responsable Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Retribuciones y auditoria retributiva
OBJETIVOS	7.1 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
MEDIDA	Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo,
INDICADORES	Número de permisos solicitados por fecha de antigüedad y analizar su evolución
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Archivo de excell
Humanos	Responsable Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Retribuciones y auditoria retributiva
OBJETIVOS	7.1 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
MEDIDA	Realizar un estudio de Brecha Salarial.
INDICADORES	Estudio realizado.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable Laboral
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Archivo de Brecha salarial
Humanos	Responsable Laboral
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
OBJETIVOS	8.1 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, garantizando procedimientos de sensibilización, detección y actuación.”
MEDIDA	Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
INDICADORES	Medios de comunicación en los que se difunde. Registro del número de denuncias recibidas, por sexo, puesto de trabajo, y cuáles de ellas se han considerado que podrían ser constitutivas de las conductas de acoso sexual y por razón de sexual; cuales han si
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Igualdad
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Protocolo de acoso Difusión Web Teams Redes Sociales
Humanos	Responsable de Igualdad
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
OBJETIVOS	8.1 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, garantizando procedimientos de sensibilización, detección y actuación.”	
MEDIDA	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
INDICADORES	Número de acciones formativas impartidas.	
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Formación	
MEDIOS Y RECURSOS		
	Materiales	Archivo excel Plataforma
	Humanos	Responsable de Formación
	Económico	Bajo coste
	Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
OBJETIVOS	8,2, Proteger y ayudar a conciliar a las víctimas de acoso	
MEDIDA	Las trabajadoras víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso laboral en el trabajo tendrán derecho a que se atiendan sus necesidades de conciliación	
INDICADORES	Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	
PERSONA RESPONSABLE	Coordinación	
MEDIOS Y RECURSOS		
	Materiales	Archivo de excell
	Humanos	Coordinación
	Económico	Bajo coste
	Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
MEDIDA	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.
INDICADORES	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Plan de igualdad Archivo de medidas
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
MEDIDA	Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.
INDICADORES	Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Formación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Archivo de excell con el control de formación
Humanos	Responsable de Formación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
MEDIDA	Difundir a la coordinación de los servicios la Guía de para un lenguaje no sexista.
INDICADORES	Guía difundida.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Igualdad
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / repositorio de procedimientos
Humanos	Responsable de Igualdad
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
MEDIDA	Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre en los diferentes lugares de trabajo en las que participen las personas usuarias también.
INDICADORES	Acciones realizadas.
PERSONA RESPONSABLE	Coordinación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Campañas de difusión Redes Sociales Teams
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.2 Establecer canales de información sobre la igualdad
MEDIDA	Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.
INDICADORES	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Campañas de difusión Redes Sociales Teams
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.2 Establecer canales de información sobre la igualdad
MEDIDA	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.
INDICADORES	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Canal de sugerencias de igualdad
Humanos	Responsable de Igualdad
Económico	Coste medio
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.2 Establecer canales de información sobre la igualdad
MEDIDA	Mantener la difusión de la existencia de esta persona responsable de Igualdad.
INDICADORES	Nombre de la persona designada difundido en los canales oportunos y en qué medios.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / web de AOSSA
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.2 Establecer canales de información sobre la igualdad
MEDIDA	Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de AOSSA en los medios de comunicación interna.
INDICADORES	Verificar su difusión en todos los centros y en qué medios.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Plan de igualdad Teams / Web / Redes sociales
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.2 Establecer canales de información sobre la igualdad
MEDIDA	Realizar una campaña de difusión externa del tercer plan de igualdad.
INDICADORES	Campaña realizada.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Campañas de difusión Redes Sociales Teams
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.3 Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por los trabajadores/as.
MEDIDA	Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.
INDICADORES	Trabajadores/as informadas y a través de qué medios.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Correos informativos
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista
OBJETIVOS	9.3 Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por los trabajadores/as.
MEDIDA	Facilitar el acceso a esos medios de comunicación.
INDICADORES	Medios accesibles a los y las trabajadoras.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Correos informativos
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Anual desde el inicio del plan

ÁMBITO	Apoyo a las trabajadoras de violencia de género
OBJETIVOS	10.1. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.
MEDIDA	Realizar un protocolo específico en violencia de género.
INDICADORES	Realización del protocolo.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Igualdad
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Protocolo de violencia de género
Humanos	Responsable de Igualdad
Económico	Bajo coste
Temporalización	Año 3 desde el inicio del plan

ÁMBITO	Apoyo a las trabajadoras de violencia de género
OBJETIVOS	10.1. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.
MEDIDA	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género.
INDICADORES	Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de Igualdad
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / web corporativa /Redes Sociales
Humanos	Responsable de Igualdad
Económico	Bajo coste
Temporalización	Año 3 desde el inicio del plan

ÁMBITO	Apoyo a las trabajadoras de violencia de género
OBJETIVOS	10.1. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.
MEDIDA	Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo.
INDICADORES	Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / web corporativa /Redes Sociales
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Año 3 desde el inicio del plan

ÁMBITO	Apoyo a las trabajadoras de violencia de género
OBJETIVOS	10.1. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.
MEDIDA	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género.
INDICADORES	Campaña realizada.
PERSONA RESPONSABLE	Responsable de comunicación
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	Teams / correo interno / web corporativa /Redes Sociales
Humanos	Responsable de comunicación
Económico	Bajo coste
Temporalización	Año 3 desde el inicio del plan

7. RECURSOS Y MEDIOS

AOSSA GLOBAL, S.A. manifiesta su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la dotación de los recursos humanos, materiales, técnicos y organizativos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del presente Plan. A tal efecto, se designa una persona responsable de igualdad y se prevé la participación de las áreas de Recursos Humanos, Laboral, Formación, Prevención de Riesgos Laborales, Comunicación y Coordinación de servicios. Asimismo, se utilizarán los canales internos y externos disponibles, incluidos correo corporativo, Teams, web, redes sociales, formularios, registros internos y repositorios documentales. La empresa se compromete a facilitar los medios internos y externos que resulten necesarios para ejecutar las medidas previstas durante los cuatro años de vigencia del Plan, así como para recopilar las evidencias que permitan acreditar su cumplimiento.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

8.1. Calendario de Implantación

MEDIDAS	ENERO				ABRIL				JULIO				OCTUBR				ENERO				ABRIL				JULIO				OCTUBR				ENERO				ABRIL											
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor																																																
Recoger anualmente las necesidades formativas,																																																
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente,																																																
Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.																																																
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.																																																
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia el sexo menos representado.																																																
Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.																																																
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.																																																
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.																																																
Realizar informe anual sobre la antigüedad de la plantilla desagregada por sexo, estableciendo antigüedad media y comparativa con años anteriores																																																
Establecer indicadores anuales sobre la composición de la plantilla, y la comparativa con el año/s anteriores desagregados sexo, donde se establezca la modalidad contractual, y la jornada de trabajo, completa y parcial, turno partido y continuo.																																																

MEDIDAS	2026				2027				2028				2029				2030																											
	ENERO				ABRIL				JULIO				OCTUBR				ENERO				ABRIL				JULIO				OCTUBR				ENERO				ABRIL							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																																												
Las trabajadoras víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso laboral en el trabajo tendrán derecho a que se atiendan sus necesidades de conciliación																																												
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.																																												
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.																																												
Difundir a la coordinación de los servicios la Guía de para un lenguaje no sexista.																																												
Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre en los diferentes lugares de trabajo en las que participen las personas usuarias también.																																												
Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.																																												
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.																																												
Mantener la difusión de la existencia de esta persona responsable de Igualdad.																																												
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de AOSSA en los medios de comunicación interna.																																												
Realizar una campaña de difusión externa del segundo plan de Igualdad.																																												
Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.																																												

MEDIDAS	2026				2027				2028				2029				2030																											
	ENERO				ABRIL				JULIO				OCTUBR				ENERO				ABRIL				JULIO				OCTUBR				ENERO				ABRIL							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
segundo plan de igualdad.																																												
Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.																																												
Facilitar el acceso a esos medios de comunicación.																																												
Realizar un protocolo específico en violencia de género.																																												
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género.																																												
Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo.																																												
Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género.																																												

8.2. Calendario de Seguimiento y Evaluación

Plan de Igualdad

Fecha de registro:



MEDIDAS	2027												2028												2029												2030															
	ABRIL				JULIO				OCTUBRE				ENERO				ABRIL				JULIO				OCTUBRE				ENERO				ABRIL				JULIO				OCTUBRE				ENERO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal																																																				
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.																																																				
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.																																																				
Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros de nueva apertura.																																																				
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.																																																				
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.																																																				
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.																																																				
Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de AOSSA con la igualdad de oportunidades.																																																				

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

9.1. Composición de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable y en el presente Plan de Igualdad, se constituye una **Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión**, de carácter paritario, encargada de velar por la adecuada implantación, desarrollo, seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión del Plan de Igualdad de AOSSA GLOBAL, S.A.

La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión estará integrada por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

Representantes de la dirección	DNI	CARGO
Guillermo Revuelta Casas		Director técnico
Mara Burgos Correa		Responsable de formación
Pablo García Lluch		Responsable Laboral
Carmen Pérez Fe		Responsable Prevención de Riesgos Laborales

En caso de sustitución de alguna de las personas integrantes, la nueva designación deberá comunicarse formalmente a la otra parte y quedará incorporada a la documentación de seguimiento del Plan.

Corresponden a esta Comisión las siguientes funciones:

- a) Velar por la correcta aplicación y cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- b) Realizar el seguimiento periódico de su grado de implantación.
- c) Evaluar los resultados obtenidos y el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados.
- d) Interpretar el contenido del Plan y resolver las incidencias o dudas que puedan surgir en su aplicación.
- e) Proponer acciones correctoras, mejoras, actualizaciones o revisiones cuando resulten necesarias.
- f) Elaborar, en su caso, los informes de seguimiento y evaluación intermedia y final.

9.2. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Con el objeto de realizar el seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se establece un sistema de seguimiento y evaluación conforme al Real Decreto 901/2020. La Comisión u órgano de seguimiento tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Seguimiento y control de la correcta aplicación del Plan de Igualdad.
2. Revisión del Plan de Igualdad.

Las sesiones ordinarias se convocarán al menos con cinco días hábiles de antelación. Las sesiones extraordinarias se convocarán con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo urgencia debidamente

justificada. La convocatoria se remitirá a las personas integrantes a través del correo electrónico corporativo, incluyendo orden del día y documentación necesaria para el análisis de las medidas. La periodicidad mínima de reunión será semestral, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que puedan convocarse por necesidades de seguimiento, evaluación, revisión o resolución de discrepancias.

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.

Las actas serán aprobadas y firmadas por las personas asistentes o, en su caso, por quienes ejerzan la presidencia y la secretaría del órgano de seguimiento. Cuando exista participación de la representación social, se procurará que las actas sean firmadas por una persona representante de cada parte.

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores acordados en todas y cada una de las medidas del Plan de Igualdad.
- Elaboración de informes de seguimiento y final del Plan de Igualdad
- Revisión, adaptación y modificaciones del Plan de Igualdad en los casos establecidos

9.3. Procedimiento de revisión del plan de igualdad,

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las revisiones serán analizadas por el órgano de seguimiento, que acometerá los trabajos necesarios de actualización del diagnóstico, adaptación de medidas, revisión de indicadores, calendario, responsables y recursos, dejando constancia documental de las decisiones adoptadas.

PERIODICIDADES

Acto	Periodicidad	Acción	Evidencia
------	--------------	--------	-----------

Reunión periódica	Semestral	Se revisa el avance de las acciones.	Acta de la reunión de la comisión negociadora
Evaluación del plan	Anual	Se analizan los resultados a través del informe anual de seguimiento.	Acta de la reunión de evaluación. Informe anual de seguimiento.
Modificación del plan	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.

9.4. Procedimiento de resolución de conflictos.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la aplicación, seguimiento, evaluación, revisión o modificación del Plan de Igualdad serán tratadas, en primer lugar, en el seno de la Comisión de Seguimiento, como órgano encargado de la vigilancia, interpretación y control del cumplimiento del Plan.

A estos efectos, cualquiera de las partes integrantes de la Comisión podrá solicitar la inclusión de la discrepancia en el orden del día de la siguiente reunión ordinaria o, cuando la urgencia o relevancia del asunto lo aconseje, solicitar la convocatoria de una reunión extraordinaria.

La solicitud deberá formularse por escrito y deberá identificar, al menos:

- a) La cuestión objeto de discrepancia.
- b) El apartado, medida, indicador, calendario o actuación del Plan afectado.
- c) La posición o interpretación de la parte que plantea la discrepancia.
- d) La propuesta de solución o alternativa planteada.
- e) La documentación o evidencias que, en su caso, resulten necesarias para su valoración.

La Comisión de Seguimiento analizará la cuestión planteada de buena fe, procurando alcanzar una solución consensuada. Para ello, podrá solicitar información adicional, recabar documentación interna, revisar los indicadores de seguimiento, valorar el grado de ejecución de las medidas afectadas y, cuando se estime necesario, contar con asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz pero sin voto.

Los acuerdos que se adopten deberán constar expresamente en acta, indicando el contenido del acuerdo, las actuaciones a realizar, las personas u órganos responsables, el plazo de ejecución y, en su caso, la forma de seguimiento posterior.

Cuando no sea posible alcanzar acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento, la discrepancia quedará igualmente reflejada en acta, haciendo constar las posiciones mantenidas por cada parte y las propuestas formuladas.

En caso de persistir el desacuerdo, y con carácter previo a la vía judicial o administrativa que pudiera corresponder, las partes podrán acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos laborales que resulten competentes por razón del ámbito territorial y funcional de la empresa y del convenio colectivo aplicable, incluida, en su caso, la intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente cuando así esté previsto. En el ámbito de Andalucía, cuando resulte procedente, podrá acudirse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), sin perjuicio de los sistemas autonómicos o estatales que puedan resultar aplicables en otros territorios.

La utilización de estos procedimientos de solución autónoma de conflictos no suspenderá por sí misma la aplicación ordinaria del Plan de Igualdad, salvo que las partes acuerden expresamente lo contrario o que la

naturaleza de la discrepancia aconseje dejar provisionalmente en suspenso la medida afectada hasta su resolución.

Las soluciones alcanzadas, ya sea en el seno de la Comisión de Seguimiento o a través de los procedimientos de solución autónoma de conflictos, se incorporarán al expediente de seguimiento del Plan y, cuando impliquen modificación de su contenido, se documentarán mediante la correspondiente actualización del Plan de Igualdad y, en su caso, se tramitará su registro conforme a la normativa aplicable.