

PLAN DE IGUALDAD

GRUPO GESLIM DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.L.

INDICE

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

2. INTRODUCCION

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

4. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

5. PUBLICACION DEL PLAN DE IGUALDAD

6. INFORME DIAGNOSTICO

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

8. MEDIDAS DE APLICACIÓN PARA LA IGUALDAD

9. EVALUACION DEL PLAN

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

11. PROCEDIMEINTO DE APLICACIÓN

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La empresa GRUP GESLIM DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTOS, S.L. tiene el compromiso con la sociedad y con la totalidad de trabajadoras y trabajadores que integran ésta el desarrollo de políticas que se basen en la igualdad de trato y oportunidades entre cualquier persona para evitar la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, por esto la empresa presenta su plan de igualdad en el que a través de este se podrá asegurar un trato igualitario a cada persona que integre esta empresa.

Para la realización de este plan de igualdad que es el segundo que realiza la empresa, se ha regido de acuerdo a la normativa vigente que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el que se ponen de manifiesto cambios considerables en materia de igualdad laboral ampliando el contenido de las anteriores normas o decretos.

Por todo lo anteriormente expuesto, se irá desglosando por materias todas las medidas que esta empresa va a llevar a cabo para la obtención de los objetivos marcados en este plan que no son otros que conseguir la igualdad entre las trabajadoras y trabajadores rechazando cualquier forma o modo de discriminación que se pudiera llevar a cabo.

Para llevar a cabo este plan de igualdad, lo primero que la empresa realizó fue un estudio exhaustivo de la situación de la empresa mediante la recopilación de datos sobre la plantilla y un posterior estudio de todos los datos recopilados.

El objetivo por el que se lleva a cabo este estudio es detectar las posibles prácticas discriminatorias que se pudieran producir en la empresa, para poder definir los objetivos reales a llegar a cabo y marcar las acciones necesarias para alcanzar estos.

En base a este estudio, el plan de igualdad se ha adaptado a la realidad de la empresa.

Para llevar a cabo un correcto desarrollo del Plan de Igualdad, este se pondrá al alcance de toda la plantilla para que puedan hacer uso de su contenido y verificar la correcta realización de las medidas, pudiendo detectar posibles errores en la aplicación de estas o la desviación de los resultados buscados con este plan, pudiendo ser participes de este aportando nuevas perspectivas o medidas que pudiera resultar de mejor aplicación para poder obtener los objetivos marcados en este.

2. INTRODUCCION

Desde el año 1987 GRUPO GESLIM ha desarrollado su actividad en el campo de la limpieza industrial y servicios auxiliares.

Las características particulares y propias de cada cliente han provocado que el desarrollo de nuestras tareas de limpieza y desinfección se personalice para cada uno de nuestros clientes, en función de su sector, actividad y necesidades operativas.

El objetivo principal de GRUPO GESLIM desde su fundación ha sido siempre la calidad en el servicio y el soporte técnico/humano a cada cliente, creando un ambiente de trabajo en los que sus pilares fundamentales sean el respeto y compañerismo entre todos los integrantes de esta empresa.

Desde GRUPO GESLIM mantenemos la firme creencia que todo nuestro equipo de trabajo tenemos conjuntamente el objetivo de realizar nuestra labor desde la igualdad de trato y de oportunidades y desde los procesos de selección del personal hasta la forma de trabajo entre compañeras y compañeros se enfocan para que estos objetivos principales de empresa sean una realidad y se alcancen de manera efectiva.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este plan ha sido el resultado de la negociación entre la representación de la empresa y la comisión negociadora en representación de la plantilla de esta. Indicando que en dicha mesa negociadora se contó con 2 miembros en representación de la empresa y 4 miembros en representación de la plantilla.

4. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad será para toda la plantilla de Grupo Geslim, para todos sus centros de trabajo del territorio español en los que opera la empresa y en los que en un futuro pueda operar debido a la adquisición de nuevos clientes en los que pueda prestar nuestros servicios de limpieza.

El presente plan es el segundo plan realizado por la empresa en el que se adoptan una serie de medidas para poder alcanzar los objetivos propuestos tras el análisis de los datos recogidos, dicho plan tendrá una duración de 2 años naturales siendo su inicio el 01 de Enero de 2024 a fecha 31 de Diciembre de 2026.

Con el fin de renovar y realizar un nuevo plan antes de la finalización de la vigencia del actual, las partes encargadas de la negociación (representantes de empresa y representantes de trabajadores), llevarán a cabo 3 meses antes de la caducidad de éste la convocatoria de la comisión negociadora para iniciar las reuniones oportunas para la realización del nuevo Plan de Igualdad.

5. PUBLICACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad será público y se garantizará por parte de la presidencia y vicepresidencia de la comisión negociadora, la transmisión de este para nuestro Plan de igualdad esté al alcance de cuantas personas deseen o necesiten revisarlo, analizarlo, o consultarlo. Para ello, se llevarán las medidas adecuadas para esto siendo entre estas:

- Publicación del Plan de Igualdad, pudiendo cualquier persona perteneciente o ajena a la empresa poder visualizarlo y consultarlo.
- Aportación de una guía informativa sobre la existencia de dicho plan en la empresa así como la manera en la que se puede visualizar a través de los medios informáticos, indicando a su vez la posibilidad de solicitarlo de manera física a la empresa para aquellos trabajadores que no cuenten o no quieran utilizar los medios informativos propuestos.
- Plan de recordatorio para los trabajadores, en los que a través del envío por correo electrónico de forma recurrente se adjuntara el Plan de Igualdad para su consulta.

6. INFORME DIAGNOSTICO

Para la elaboración de un Plan de Igualdad efectivo y adecuado a la realidad de la empresa se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de la situación actual de la empresa.

Tras este análisis, la comisión negociadora ha estudiado dichos datos para programar y diseñar los objetivos y medidas más adecuados para dotar a la empresa a la vanguardia en materia de igualdad.

Para llevar a cabo el estudio se ha realizado un diagnóstico de la situación tanto a nivel cuantitativo como cualitativo en el que se han analizado datos a través de los distintos procesos realizados por la empresa como son: procesos de selección de personal, condiciones de trabajo (en el que se incluye la correspondiente auditoría retribuida en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre), conciliación laboral de nuestras trabajadoras y trabajadores, planes de prevención del acoso laboral o discriminación por cuestión de sexo, así como analizando el ambiente laboral y opinión en materia de igualdad y del plan de igualdad ya implementado en los diferentes centros de trabajo a través de encuestas anónimas realizadas por la plantilla.

Según el estudio de manera global llevado a cabo, se llega al diagnóstico de que la empresa está feminizada debido a que esta plantilla se compone en un 90% de mujeres siendo muy superior al porcentaje que se compone de hombres.

Con relación al tipo de contrato, jornada laboral o turno no se detecta ninguna incidencia en materia de género.

Dicho estudio tomando de referencia las diferentes categorías profesionales que se dan en la empresa, nos da los siguientes resultados:

En los puestos de oficina o altos cargos no se aprecia distinción en cuanto al sexo.

En los puestos de encargado o supervisor de zona se aprecia una ligera tendencia feminizada, ya que se cuenta con un 70% de mujeres y un 30% de hombres para estas categorías profesionales.

En cuanto a los puestos de limpiadora y limpiador se visualiza la mayor tendencia feminizada siendo estos puestos en casi su totalidad cubiertos por mujeres y por el contrario, en los puestos de peón especialista se ve una clara masculinización en estos puestos.

En materia de salarios, hay que destacar y recalcar que la empresa tiene como actividad principal la limpieza de edificios y locales contando entre sus centros: colegios, oficinas, tiendas de ropa, despachos... Que estos centros de trabajo se encuentran situados en varias provincias del territorio español.

Que la empresa aplica a las relaciones laborales de toda su plantilla los distintos Convenios Colectivos de Limpieza de Edificios y Locales que hay a nivel provincial. Que en el Convenio Colectivo de cada provincia se encuentran pactados los derechos y obligaciones en los que se encuentran los salarios de aplicación de los trabajadores.

No existiendo ninguna diferencia de salario en función del género y siendo de aplicación el salario que se encuentra detallado en el Convenio Colectivo , generando la diferencia salarial únicamente derivada de las distintas categorías profesionales existente en la empresa.



7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

➤ OBJETIVOS PRINCIPALES

1. Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades y fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción que pueda tener la empresa.
4. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
5. Reforzar el compromiso de responsabilidad social en materia de igualdad de género, fomentando entre toda la plantilla de la empresa la importancia del rechazo de cualquier discriminación, acoso o cualquier tipo de violencia en materia de género y la responsabilidad que tiene cada persona para llevar a cabo este compromiso en la sociedad.
6. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

➤ OBJETIVOS ESPECIFICIOS

1. Nombrar a una persona como responsable de trato y oportunidades en la empresa.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos.
3. Garantizar unas condiciones y entorno sin discriminación de género.
4. Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
5. Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género.
6. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
8. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
9. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
10. Fomentar la promoción interna de nuestras trabajadoras y trabajadores siempre que se cree algún puesto vacante.
11. Mejorar las medidas implementadas para facilitar la conciliación personal y familiar en la plantilla
12. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).
13. Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
14. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

8. MEDIDAS DE APLICACIÓN PARA LA IGUALDAD

Área de actuación: **Ámbito laboral**

Objetivo	Medida
<p>Objetivos principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombrar a una persona como responsable de trato y oportunidades en la empresa. 	<p>- Nombramiento como responsable de la ejecución del plan de Igualdad a la presidenta de la comisión de negociación, así como nombrar supervisor al vicepresidente de la comisión negociadora para que vele por los diferentes procedimientos llevados a cabo para el alcance de los objetivos.</p> <p>- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.</p>

Indicadores

Área designada

Informes sobre supervisión

Persona responsable: María Gil Tormo. Se informara a toda la plantilla de la empresa a través de los medios habituales del nombramiento de esta persona como responsable así como los medios para poder contactar con esta y poder aportar la cuestiones que precisen.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación

Objetivo	Medida
<p>Objetivos principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de oportunidades y fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales. - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción que pueda tener la empresa. 	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando se produzca una plaza vacante, se dará publicidad de su cobertura y se seguirán los procedimientos de promoción profesional regulados en los convenios colectivos. - Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción y formación

Indicadores

Área designada

Informes sobre los procedimientos llevados a cabo para la selección de personal y nuevas contrataciones a persona responsable de igualdad.

Informe número de candidaturas presentadas para una oferta de trabajo.

GRUPO GESLIM

Área de actuación: Responsabilidad social en materia de igualdad

Objetivo	Medida
<p>Objetivos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reforzar el compromiso de responsabilidad social en materia de igualdad de género, fomentando entre toda la plantilla de la empresa la importancia del rechazo de cualquier discriminación, acoso o cualquier tipo de violencia en materia de género y la responsabilidad que tiene cada persona para llevar a cabo este compromiso en la sociedad. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos. - Garantizar unas condiciones y entorno sin discriminación de género. - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. 	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes. - Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. - Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. - Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. - Difundir de forma cíclica en el tiempo de la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad

Indicadores

Documentos campañas informativas

Análisis de la recepción y acogida de dichas campañas

Diseños y divulgación de documentos informativos a empresa colaboradoras

Área de actuación: Promoción profesional

Objetivo	Medida
<p>Objetivos específicos</p> <p>- Fomentar la promoción interna de nuestras trabajadoras y trabajadores siempre que se cree algún puesto vacante.</p>	<p>- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción independientemente del puesto del que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa así como de los requisitos para promocionar, en el caso de que el convenio colectivo de aplicación establezca otro sistema, se aplicará este.</p> <p>- Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar.</p> <p>- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.</p>

Indicadores

Número de medidas propuestas y puestas en marcha

Número de procesos de promoción realizados

Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.

Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.

Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.

Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

Área de actuación: derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida
<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la medidas implementadas para facilitar la conciliación personal y familiar en la plantilla 	<p>➔</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a, excedencias y bajas de larga duración. - Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrá participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. - Proporcionar a toda la plantilla de la información necesaria para que conozcan cualquiera de las medidas de conciliación familiar con las que pueden contar.

Indicadores

Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.

Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo

Área de actuación: Infrarrepresentación por genero

Objetivo	Medida
----------	--------

Objetivos específicos:

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).



- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.

Indicadores

Seguimientos de las promociones que incluyan datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada.

Área de actuación: Retribuciones y auditoria retributiva

Objetivo	Medida
----------	--------

Objetivos específicos:

- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género.



- Realización de auditoría retribuida de para los salarios de toda la plantilla supervisada por los propios representantes de los trabajadores y miembros de la comisión de negociación para que velen por la igualdad y la seguridad de que cualquier trabajadora o trabajador percibirá las retribuciones propias para su puesto y categoría profesional sin que se contemple sesgo por cuestión de género.
- Aplicar para toda la plantilla las tablas salariales publicadas en cada convenio sectorial.

Indicadores

Informe sobre auditoria retributiva en la que se visualicen de manera clara los salarios percibidos.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo

Medida

Objetivos específicos:

- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.



- Realización por parte de la empresa de Prevención de Riesgos laborales planes de planificación y evaluación de los riesgos laborales con perspectiva de género, dichos planes se realizarán anualmente con el fin de adecuarse a la realizada que experimenta la plantilla a tiempo real.

- Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.

Indicadores

Verificación de la realización de los planes de planificación de la acción preventiva y de la evaluación preventiva con la empresa especialista de Riesgos Laborales, así como si se ha dotados con perspectiva de género.

Supervisión de la renovación anual de los planes de planificación de la acción preventiva y de la evaluación preventiva, atendiendo a la recopilación de información que se ha llevado a cabo durante la vigencia del plan anterior, comprobando las medidas que se proponga para la mejora de las carencias que se hayan podido detectar en dichos planes.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo

Medida

Objetivos específicos:

- **Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.**



- Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.
- Proporcionar a toda la plantilla el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, a través de todos los medios provistos para ello.

Indicadores

Verificar la elaboración o no del documento previsto.

Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género

Objetivo	Medida
<p>Objetivo principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género. - Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. 	 <ul style="list-style-type: none"> - Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género en la legislación y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidos en el presente Plan de Igualdad. - La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo, circunstancia ésta que tendrá que ser posible, atendiendo a la actividad de la empresa. - La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir desde 3 hasta 24 meses. - Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género, el cual se le podrá proporcionar a cualquier trabajadora que lo necesite para que pueda estar informada de forma correcta de todos los derechos con los que cuenta. - Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.

Indicadores

Verificar la elaboración o no del documento previsto.

Velar por todas las trabajadoras que puedan estar sufriendo esta horrible situación, llevando un seguimiento exhaustivo de su caso y portándolas de las ayudas que puedan requerir en cualquier momento de dicho proceso, trasmitiéndolas desde la empresa la total y completa comprensión y compromiso para con ellas.



9. EVALUACION DEL PLAN

La empresa en su compromiso en materia de género, ha realizado este plan con todas las medidas que tras el análisis de la situación empresarial ha creído que cubrían todas las necesidades que pudiera tener esta en materia de igualdad de género.

La principal función de este plan es alcanzar los objetivos tanto generales como específicos propuestos en este.

La persona responsable nombrada en este plan se encargará de velar por el cumplimiento de cualquier medida expuesta, realizando análisis de las situaciones semestralmente y manteniendo constante contacto con todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa, pudiendo estos dar su punto de vista u opiniones acerca de este y de las medidas llevadas a cabo para obtener un feedback y poder mejorar cualquier punto que no estuviera siendo de utilidad o de la utilidad que se esperaba.

Además se realizarán periódicamente encuestas de satisfacción anónimas para cualquier trabajadora o trabajador, pueda dar su opinión sobre la implantación del plan, las medidas y objetivos de este pudiendo aportar las ideas o críticas que considere de importancia para poder mejorar cualquier punto de este Plan de Igualdad. Para esto, cada 3 meses, los encargados de los centros, dejarán plantillas de evaluación en cada uno de los centros para que puedan ser rellenadas en el momento que cada trabajadora o trabajador considere oportuna.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

La persona responsable de la supervisión e implementación de este plan y de su aplicación, realizará durante el primer año de vigencia de este, controles periódicos cada trimestre con el fin de verificar la correcta aplicación de las medidas y la efectividad de estas. Para el segundo año de vigencia de dicho Plan se llevará a cabo un control semestral de este y de todas y cada una de las medidas.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

Este segundo Plan de Igualdad, se ha realizado con el fin de mejorar a su predecesor y a través de una rigurosa evaluación por parte de la comisión negociadora, que se reunió las veces necesarias para lograr los objetivos más adecuados a la situación real y específica de esta empresa. Así como las medidas que se creen que pueden ser las más correctas para poder alcanzar los objetivos.

A pesar de esto, se debe plantear la situación, de que alguna de las medidas no sea la correcta no esté siendo efectiva para alcanzar el objetivo u objetivos propuestos.

Si tras las evaluaciones periódicas trimestrales o semestrales que se realzaran durante la vigencia de este plan, se detectara algún defecto o medida insuficiente o nula para la correcta aplicación de este plan, se procederá a la convocación de manera extraordinaria de la comisión de negociación.

Para esto, se concertará una reunión en la cual se evaluará la situación y se pondrán las medidas necesarias para solventar dicha situación para esa reunión se levantara como viene siendo habitual la correspondiente acta.

Todas las conclusiones o medidas de apoyo o en su caso eliminadas para este Plan se publicaran por medio de un anexo unido a este plan. Dichas medidas deberán ser comunicadas a la plantilla de la empresa en un plazo máximo de 5 días hábiles, a través de comunicación por escrito en cada uno de los centros indicando el derecho a solicitar por escrito dicha modificación y a través de los medios informáticos habituales, incluyendo en estos, comunicación a través de correo electrónico de las novedades en cuanto al Plan de Igualdad así como la inclusión en este del nuevo anexo, publicación a través de la web.

