

Magtel



Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2022 - 2026

06/06/2022

Magtel Operaciones

PRESENTACIÓN

Magtel Operaciones S.L.U. es una compañía de base tecnológica que aplica soluciones innovadoras en el diseño, la construcción y el mantenimiento de proyectos e infraestructuras en los distintos sectores en los que opera: Telecomunicaciones, Energía, Infraestructuras, Ferrocarriles y Minería.

Desde su creación en 1990, Magtel apuesta por el desarrollo sostenible, la formación permanente de sus profesionales y la constante innovación tecnológica, siempre desde una gestión caracterizada por la Responsabilidad Social Corporativa, la transparencia y el rigor.

Misión: La misión de Magtel se centra en dotar a las infraestructuras de los sistemas tecnológicos más avanzados con el objetivo de contribuir a una mayor eficiencia en el uso de los recursos naturales y a una mayor calidad de vida para la sociedad de hoy y de mañana.

Visión: La sostenibilidad es el pilar sobre el que deben apoyarse nuestros modelos económicos e industriales con el objetivo de garantizar un mundo más limpio y confortable para las generaciones venideras, y la responsabilidad social empresarial, el reto permanente para que este desarrollo sea equilibrado con las personas y el entorno.

A partir de 2012, las diferentes sociedades de Magtel se convierten en Divisiones de Magtel Operaciones.

Esta es una de las estrategias de la firma para adaptarse a la crisis y tomar volumen, haciéndose más fuerte para poder competir. Así, las diferentes sociedades quedan integradas y se convierten en las Divisiones de la nueva sociedad: Magtel Aguas queda dentro de la División de Infraestructuras (hoy, División de Ingeniería Civil); Magtel Sistemas en la División de TI (hoy, División de Transformación Digital & BPO); Magtel IDI en la División de I+D+i, y Magtel Redes de telecomunicaciones, por su parte, en la División de Instalaciones.

Bajo el paraguas de esta nueva identidad, la compañía refuerza su estrategia de desarrollo comercial en factores de solidez, futuro y vanguardia. Así, Magtel Operaciones se presenta experimentando un alto crecimiento en posicionamiento y cuota de mercado. Su actitud emprendedora es fruto del constante reto de superación y el alto índice de especialización de sus empleados, siendo estos el verdadero valor de la firma, destacando también su naturaleza técnica, humana y profesional con una amplia experiencia en los sectores de negocio de la compañía, formación, etc.

► Compromiso de Magtel Operaciones con la Igualdad de Oportunidades.

Magtel Operaciones, S.L.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación; asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se trata de proyectar una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad mediante la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, definiéndose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en Magtel Operaciones y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En enero de 2015, Magtel Operaciones aprueba su primer Plan de Igualdad, para el periodo 2015-2016. Posteriormente, el segundo Plan de Igualdad de Magtel Operaciones para el periodo 2017-2022 ha sido reconocido mediante el Distintivo Igualdad de Empresa DIE el pasado mes de abril de 2021 que otorga el Ministerio de Igualdad, así como con el Distintivo empresa malagueña Igualitaria y Conciliadora.

Mediante este tercer Plan de Igualdad, se vuelve a manifestar el Compromiso de Magtel ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, que ya se pone en marcha a través de las acciones recogidas en el segundo Plan de Igualdad, y que se mejora en este tercer Plan de Igualdad.

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

El Comité permanente de Igualdad, es un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y las trabajadoras. Está compuesto de mujeres y hombres, de distintas áreas de la empresa, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

El nuevo comité permanente de igualdad de Magtel Operaciones fue constituido el 15 de septiembre de 2021, y tanto su composición, como sus funciones y características se mantienen tal y como fueron definidas en el momento de su constitución.

Constitución del comité permanente de Igualdad	
Representación trabajadores/as	Representación Empresa
D ^a Beatriz López Alba	D. Martín Salgado
D ^a Encarnación Martínez Castellón	D ^a . Auxiliadora López Magdaleno
D. Gonzalo Zurita Guzmán	D ^a . Lidia López Tejero
D. Antonio Abarcas Bonillo	D. Luis de las Heras Carmona

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad es de carácter nacional, aplicándose a todos los centros de Magtel Operaciones: Córdoba, Sevilla, Almería, Cádiz, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Madrid, Badajoz; alcanzando así a la totalidad de su plantilla, así como a aquellos futuros puestos que vayan incorporándose a la compañía. De igual forma, se podrán acoger a éste los trabajadores y las trabajadoras, cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de presentación de servicio en la empresa.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma.

Acabado dicho plazo, el Plan de Igualdad se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del período de 4 años previsto en el artículo 9.1. del Real Decreto 901/2020.

3. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, Magtel Operaciones ha realizado un diagnóstico de género en el ámbito de sus centros de trabajo, tomando como referencia los datos del año 2021.

Se ha analizado, desde una perspectiva de género, tanto características de la empresa como de la plantilla, teniendo en cuenta aspectos cuantitativos (movimientos del personal, remuneraciones, formación, promoción, etc.) y cualitativos (comunicación, selección, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc.). Considerando las acciones puestas en marcha en el anterior Plan de Igualdad, y la mejora de los resultados obtenidos en este diagnóstico, con respecto a los datos analizados en el Plan de Igualdad del año 2021, las áreas de actuación en las que debemos trabajar son, principalmente:

► Infrarrepresentación femenina

› La totalidad de las posiciones laborales de la empresa se encuentran masculinizadas, lo que conlleva a su vez que la empresa esté formada por un mayor porcentaje de empleados masculinos, en comparación con los femeninos.

► Promoción profesional

› Con referencia al anterior apartado, los datos de 2021 muestran que el porcentaje de hombres que han promocionado internamente es mayor también que en cuanto a mujeres, siendo por ello uno de nuestros principales focos de actuación a establecer en el plan.

► Política Salarial.

› En correlación con la infrarrepresentación femenina antes referenciada, conlleva que las posiciones con una mayor retribución salarial estén ocupadas por hombres, encontrando por ello un menor promedio salarial en mujeres, aunque no siendo éste producido por una desigualdad retributiva en cuanto a puestos de trabajo del mismo valor.

Por otra parte, establecemos áreas de mejora en las que continuaremos desarrollándonos, ya que pese a existir anteriormente medidas establecidas en cuanto a estos aspectos, continuamos en este plan implantando nuevas disposiciones con el objetivo de establecer un clima laboral equitativo en cuanto a género, seguro ante cualquier tipo de acoso y/o violencia ante las mujeres, así como en cuanto a incrementar la combinación del cuidado familiar, y del disfrute de la vida personal con un desarrollo profesional óptimo y en igualdad de condiciones para nuestra plantilla.

Las áreas de mejora pertinentes serían:

- > Conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- > Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- > Apoyo a las empleadas víctimas de violencia de género
- > Formación
- > Comunicación incluyente

4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De la auditoría retributiva se desprende que existe una diferencia entre la retribución salarial promedio recibida entre empleados masculinos, en comparación con las empleadas femeninas. Sin embargo, la diferencia retributiva es de un 15% por lo que no se considera que exista brecha salarial en la compañía, ya que para ello este porcentaje debería ser mayor al 25%.

En cuanto al sistema retributivo de la empresa, tras su análisis transversal, podemos comprobar que no existen diferencias retributivas entre empleados y empleadas que se encuentren en una misma posición, grupo profesional y/o categoría laboral, cumpliendo así con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Magtel Operaciones, SLU, ha diseñado el presente plan con la finalidad de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa de la empresa, así como en la gestión de los recursos humanos.

Para el cumplimiento de este fin, y en coherencia con los resultados del diagnóstico de género realizado, el Plan de Igualdad de Magtel Operaciones SLU, se estructura en las siguientes áreas de actuación y mejora:

➤ **Área de actuación: infrarrepresentación femenina.**

› Objetivo: Aumentar la presencia de mujeres en todos los niveles de la empresa, incrementando así el equilibrio entre géneros (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).

➤ **Área de mejora: conciliación de la vida personal, laboral y familiar.**

› Objetivo: Flexibilización de la jornada laboral para permitir a los/as empleados/as facilitar la conciliación familiar y personal, promoviendo a su vez, la corresponsabilidad.

➤ **Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

› Objetivo: Ofrecer a la plantilla un ambiente laboral seguro y libre de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como tranquilidad y confianza en cuanto a denuncias de este tipo.

➤ **Área de mejora: Apoyo a las empleadas víctimas de violencia de género.**

› Objetivo: Crear una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

➤ **Área de mejora: Formación.**

› Objetivo: Promover los cursos formativos más masculinizados entre el género femenino, ampliando así las posibilidades de incorporación de las mujeres a las posiciones más masculinizadas.

➤ **Área de mejora: Comunicación Incluyente.**

› Objetivo: Afianzar la inclusividad en cualquier forma de comunicación de la empresa, así como la comunicación no sexista.

➤ **Área de mejora: Promoción Profesional.**

› Objetivo: Afianzar que las mujeres dispongan de las mismas oportunidades de promoción profesional, incrementando así la posibilidad de que asciendan a posiciones directivas para lograr el equilibrio de género en las posiciones de la empresa.

Para cada uno de estos ejes de intervención se describen:

- › Objetivos por alcanzar.
- › Medidas para conseguir los objetivos marcados.
- › Indicadores para medir de forma objetiva la realización de estas propuestas.
- › Cronograma de implantación.
- › Personas destinatarias.
- › Responsable.
- › Recursos asociados.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Objetivo	> Aumentar la presencia de mujeres en todos los niveles de la empresa, incrementando así el equilibrio entre géneros (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).
Medida	> Ante candidatos/as con igualdad de méritos y capacidades en un proceso selectivo, se tendrá como preferencia al género femenino. > Colaborar con Ayuntamientos, Diputaciones y asociaciones para incrementar la inserción de la mujer en la empresa por medio de convenios, prácticas, programas de inserción laboral.
Indicadores	> Porcentaje de aumento de la presencia de mujeres en cada posición laboral. > Porcentaje de aumento de la presencia de mujeres en cada posición laboral. > Número de mujeres seleccionadas en los distintos procesos selectivos que se lleven a cabo. > Seguimiento de las promociones y cambios en la distribución de la plantilla, donde aparezcan datos desagregados por sexo, grupo profesional y puesto de trabajo.
FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	> Infrarrepresentación femenina
Medida	> Ante candidatos/as con igualdad de méritos y capacidades en un proceso selectivo, se tendrá como preferencia al género femenino. > Colaboración con ayuntamientos, diputaciones y asociaciones para incrementar la inserción de la mujer en la empresa por medio de convenios, prácticas programas de inserción laboral.
Objetivos que persigue	> Incremento de la presencia femenina en todas las posiciones laborales de la empresa, eliminando la segregación vertical y/o horizontal.
Descripción detallada de la medida	> Descrito en el apartado medida.
Personas destinatarias	> Candidatos/as en procesos selectivos de la empresa.
Cronograma de implantación	> 2022 – 2026. Vigencia del plan de igualdad.
Responsable	> Responsable de Selección > Responsable de Formación > Supervisado por el/la Agente de igualdad
Recursos asociados	> Se pondrán a disposición todos los medios materiales y recursos humanos de cada división que se encuentren implicados para la puesta en marcha y expansión de estas medidas.
Indicadores de seguimiento	> Porcentaje de aumento de la presencia de mujeres en cada posición laboral. > Número de convenios o colaboraciones con entidades sociales. > Número de mujeres seleccionadas en los distintos procesos selectivos que se lleven a cabo. > Seguimiento de las promociones y cambios en la distribución de la plantilla, donde aparezcan datos desagregados por sexo, grupo profesional y puesto de trabajo.

ÁREA DE MEJORA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> › Flexibilización de la jornada laboral para permitir a los/as empleados/as facilitar la conciliación familiar y personal, promoviendo a su vez, la corresponsabilidad.
Medida	<ul style="list-style-type: none"> › Llevar a cabo una encuesta general a toda la plantilla para conocer cuáles son las principales dificultades que impiden esta conciliación. › Flexibilidad horaria en horas de entrada, salida y descansos. › Reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años y/o con discapacidad, así como por cuidado a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. › Jornada continua durante los meses de verano. › Disponibilidad de solicitar teletrabajo en situaciones concretas para facilitar la conciliación laboral y familiar. › Acomodar las vacaciones laborales a las vacaciones escolares. › Realización de reuniones por videoconferencia.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> › Número de empleados/as que se acogen a la reducción de jornada, desagregada por sexo. › Análisis de las necesidades detectadas en la plantilla tras la realización de las encuestas. › Garantizar la difusión de las medidas existentes a la totalidad de la plantilla. › Número y porcentaje de la plantilla, desagregado por sexo, de las personas que se acogen a las nuevas medidas de conciliación laboral. 	
FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	› Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Medida	<ul style="list-style-type: none"> › Llevar a cabo una encuesta general a toda la plantilla para conocer cuáles son las principales dificultades que impiden esta conciliación. › Flexibilidad horaria en horas de entrada, salida y descansos. › Reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años o con discapacidad, así como por cuidado a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. › Jornada continua durante los meses de verano. › Disponibilidad de solicitar teletrabajo en situaciones concretas para facilitar la conciliación laboral y familiar. › Acomodar las vacaciones laborales a las vacaciones escolares. › Realización de reuniones por videoconferencia.
Objetivos que persigue	› Flexibilización de la jornada laboral para permitir a los/as empleados/as facilitar la conciliación personal y familiar, promoviendo a su vez, la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	› Descrito en apartado anterior.
Personas destinatarias	› Plantilla de la compañía.
Cronograma de implantación	› 2022 - 2026. Vigencia del plan de igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> › Equipo de Dirección. › Supervisión de el/la Agente de Igualdad
Recursos asociados	› Se pondrán a disposición todos los medios materiales y recursos humanos de cada división que se encuentren implicados para la puesta en marcha y expansión de estas medidas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> › Número de empleados/as que se acogen a la reducción de jornada, desagregada por sexo. › Análisis de las necesidades detectadas en la plantilla tras la realización de las encuestas. › Garantizar la difusión de las medidas existentes a la totalidad de la plantilla. › Número y porcentaje de la plantilla, desagregado por sexo, de las personas que se acogen a las nuevas medidas de conciliación laboral.

ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	> Ofrecer a la plantilla un ambiente laboral seguro, libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como generar tranquilidad y confianza en cuanto a denuncias de este tipo
Medida	<ul style="list-style-type: none"> > Revisión y adaptación del actual protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. > Declaración de principios y/o compromiso de la empresa con la erradicación de la violencia sexista. > Implantar una nueva metodología de denuncias ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> > Creación de dirección de correo electrónico para hacer llegar las denuncias ante estos sucesos. > Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. > Evaluación de la situación de la empresa con relación al acoso sexual y con razón de sexo. > Análisis continuo del ambiente laboral en el que se encuentran las empleadas embarazadas. 	

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	> Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	<ul style="list-style-type: none"> > Revisión y adaptación del actual protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. > Declaración de principios y/o compromiso de la empresa con la erradicación de la violencia sexista. > Implantar una nueva metodología de denuncias ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	> Ofrecer a la plantilla un ambiente laboral seguro, y libre de acoso sexual y por razón de sexo, transmitiendo tranquilidad y confianza en cuanto a denuncias de este tipo.
Descripción detallada de la medida	> Descrito en apartado anterior.
Personas destinatarias	> Plantilla de la compañía.
Cronograma de implantación	> 2022 – 2026. Vigencia del plan de igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> > Equipo de Dirección. > Supervisión de el/la Agente de Igualdad.
Recursos asociados	> Se pondrán a disposición todos los medios materiales y recursos humanos de cada división que se encuentren implicados para la puesta en marcha y expansión de estas medidas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Creación de dirección de correo electrónico para hacer llegar las denuncias ante estos sucesos. > Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. > Evaluación de la situación de la empresa con relación al acoso sexual y por razón de sexo. > Análisis continuo del ambiente laboral en el que se encuentran las empleadas embarazadas.

ÁREA DE MEJORA: APOYO A LAS EMPLEADAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo	> Crear una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Medida	<ul style="list-style-type: none"> > En el plan de PRL de la compañía se identificará la violencia de género como situación de alto nivel de riesgo y de especial protección. > Se informará en el Manual de Bienvenida sobre las medidas existentes en cuanto a prevención y actuación ante los casos de violencia de género. > Se ofrecerán actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. > Difusión de las medidas de actuación a las que se pueden acoger las empleadas víctimas de violencia de género. > Elaboración y divulgación de materiales de sensibilización y concienciación de éste área a la plantilla.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> > Número de empleados/as que han tenido acceso a los materiales de sensibilización y concienciación. > Número de actividades formativas que se han llevado a cabo en cuanto a esta área. > Supervisión de la introducción de la violencia de género como situación de riesgo en el plan de PRL. > Número de trabajadores/as que conocen las medidas existentes sobre prevención y actuación en casos de violencia de género. 	
FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	> Apoyo a las empleadas víctimas de violencia de género.
Medida	<ul style="list-style-type: none"> > En el plan de PRL de la compañía se identificará la violencia de género como situación de alto nivel de riesgo y especial protección. > Se informará a través del Manual de Bienvenida sobre las medidas existentes en cuanto a prevención y actuación ante los casos de violencia de género. > Difusión de las medidas de actuación a las que se pueden acoger las empleadas víctimas de violencia de género. > Elaboración y divulgación de materiales de sensibilización y concienciación de esta área a la plantilla.
Objetivos que persigue	> Creación de una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	> Descrito en apartado anterior.
Personas destinatarias	> Plantilla de la compañía.
Cronograma de implantación	> 2022 – 2026. Vigencia del plan de igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> > Equipo de Dirección. > Supervisión de el/la Agente de Igualdad.
Recursos asociados	> Se pondrán a disposición todos los medios materiales y recursos humanos de cada división que se encuentren implicados para la puesta en marcha y expansión de estas medidas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > N.º de trabajadores/as que conocen las medidas existentes sobre prevención y actuación en casos de violencia de género. > Supervisión de la introducción de la violencia de género como situación de riesgo en el plan de PRL. > N.º de actividades formativas que se ha llevado a cabo en esta área. > N.º de empleados/as que han tenido acceso a los materiales de sensibilización y concienciación.

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN	
Objetivo	> Promover los cursos formativos más masculinizados entre el género femenino, ampliando así las posibilidades de incorporación de las mujeres a las posiciones más masculinizadas.
Medida	<ul style="list-style-type: none"> > Establecer convenios con asociaciones y/o ONGs que traten con mujeres víctimas de violencia de género / trata / y/o en riesgo de exclusión para impartir los cursos formativos más masculinizados, con el objetivo de formar y facilitar la inserción laboral de las mujeres en estas posiciones. > En la medida de lo posible, promover que las formaciones dirigidas a la plantilla se puedan llevar a cabo en horario laboral, incrementando así la posibilidad de las mujeres para conciliar la formación continua con la vida personal y familiar. > Fomentar las formaciones con perspectiva de género a toda la plantilla, reafirmando así, el compromiso de la empresa con la igualdad.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> > Número de convenios realizados con asociaciones y/o ONGs que trabajen con mujeres víctimas de violencia de género / trata / en riesgo de exclusión social. > Número de personal de plantilla de la empresa que ha realizado formación en materia de igualdad por parte del Área de Formación de la compañía. > Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, desagregado por sexo. > Totalidad de las horas de formación llevadas a cabo, así como de sus participantes, desagregados por sexo. 	
FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	> Formación.
Medida	<ul style="list-style-type: none"> > Establecer convenios con asociaciones y/o ONGs que traten mujeres víctimas de violencia de género / trata y/o en riesgo de exclusión social, para impartir los cursos formativos más masculinizados, con el objetivo de formar y facilitar la inserción laboral de las mujeres en estas posiciones. > En la medida de lo posible, promover que las formaciones dirigidas a la plantilla se puedan llevar a cabo en horario laboral, incrementando así la posibilidad de las mujeres para conciliar la formación continua con la vida personal y familiar. > Fomentar las formaciones con perspectiva de género a toda la plantilla, reafirmando así, el compromiso de la empresa con la igualdad.
Objetivos que persigue	> Promover los cursos formativos más masculinizados entre el género femenino, ampliando así las posibilidades de incorporación de las mujeres a las posiciones más masculinizadas.
Descripción detallada de la medida	> Descrito en apartado anterior.
Personas destinatarias	> Plantilla de la compañía.
Cronograma de implantación	> 2022 – 2026. Vigencia del plan de igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> > Responsable de Formación. > Supervisión de el/la Agente de Igualdad.
Recursos asociados	> Se pondrán a disposición todos los medios materiales y recursos humanos de cada división que se encuentren implicados para la puesta en marcha y expansión de estas medidas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Número de convenios realizados con asociaciones y/o ONGs que trabajen con mujeres víctimas de violencia de género / trata / en riesgo de exclusión social. > Número de personal de plantilla de la empresa que ha realizado formación en materia de igualdad por parte del Área de Formación de la compañía. > Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral desagregado por sexo. > Totalidad de las horas de formación llevadas a cabo, así como de sus participantes, desagregados por sexo.

ÁREA DE MEJORA: COMUNICACIÓN INCLUYENTE	
Objetivo	> Afianzar la inclusividad en cualquier forma de comunicación de la empresa, así como la comunicación no sexista.
Medida	<ul style="list-style-type: none"> > Utilizar un lenguaje incluyente, teniendo en cuenta una realidad sexuada. > Las imágenes de la empresa visibilizarán una presencia igualitaria de mujeres y hombres, evitando el uso de imágenes estereotipadas. > Visibilización de las mujeres en las redes sociales y página web de la compañía. > Asegurar la participación de mujeres en las reuniones de la compañía, garantizando su presencia y colaboración.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> > Imágenes de la página web donde se muestren fotografías igualitarias, así como no estereotipadas en cuanto al género femenino. > Metodología de organización para reuniones, incluyendo forma de convocatoria y pautas de actuación antes y durante de la reunión. > Número y tipo de cambios realizados. 	
FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	> Comunicación incluyente.
Medida	<ul style="list-style-type: none"> > Utilizar un lenguaje incluyente, teniendo en cuenta una realidad sexuada. > Las imágenes de la empresa visibilizarán una presencia igualitaria de mujeres y hombres, evitando el uso de imágenes estereotipadas. > Visibilización de las mujeres en las redes sociales y página web de la compañía. > Asegurar la participación de mujeres en las reuniones de la compañía, garantizando su presencia y colaboración.
Objetivos que persigue	> Afianzar la inclusividad en cualquier forma de comunicación de la empresa, así como la comunicación no sexista.
Descripción detallada de la medida	> Descrito en apartado anterior.
Personas destinatarias	> Plantilla de la compañía.
Cronograma de implantación	> 2022 – 2026. Vigencia del plan de igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> > Responsable de Comunicación. > Supervisión de el/la Agente de Igualdad.
Recursos asociados	> Se pondrán a disposición todos los medios materiales y recursos humanos de cada división que se encuentren implicados para la puesta en marcha y expansión de estas medidas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Imágenes de la página web donde se muestren fotografías igualitarias, así como no estereotipadas en cuanto al género femenino. > Metodología de organización para reuniones, incluyendo forma de convocatoria y pautas de actuación, antes y durante de la reunión. > Número y tipo de cambios realizados.

ÁREA DE MEJORA: POLÍTICA SALARIAL	
Objetivo	> Mejorar la igualdad de retribución salarial por trabajos de igual valor.
Medida	> Análisis de valoración de puestos de trabajo, para basar la fijación de la política retributiva. > Trabajar en proyectos de promoción profesional para las mujeres de la plantilla, consiguiendo así un incremento de la presencia de éstas en posiciones de mayor responsabilidad, y que, por ende, conlleven mayor retribución salarial.
Indicadores: > Verificar la realización del estudio de valoración de puesto de trabajo. > Analizar la equidad salarial en posiciones del mismo valor. > Número y porcentaje de promociones profesionales en las mujeres que conforman la plantilla, y su consecuente incremento salarial.	
FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	> Política Salarial.
Medida	> Análisis de valoración de puestos de trabajo, para basar la fijación de la política retributiva. > Trabajar en proyectos de promoción profesional para las mujeres de la plantilla, consiguiendo así un incremento de la presencia de éstas en posiciones de mayor responsabilidad, y que, por ende, conlleven mayor retribución salarial.
Objetivos que persigue	> Mejorar la igualdad de retribución salarial por trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	> Descrito en apartado anterior.
Personas destinatarias	> Plantilla de la compañía.
Cronograma de implantación	> 2022 – 2026. Vigencia del plan de igualdad.
Responsable	> Equipo de Dirección. > Supervisión de el/la Agente de Igualdad
Recursos asociados	> Se pondrán a disposición todos los medios materiales y recursos humanos de cada división que se encuentren implicados para la puesta en marcha y expansión de estas medidas.
Indicadores de seguimiento	> Verificar la realización del estudio de valoración del puesto de trabajo. > Analizar la equidad salarial en posiciones del mismo valor. > Número y porcentaje de promociones profesionales en las mujeres que conforman la plantilla, y su consecuente incremento salarial.

ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	> Afianzar que las mujeres dispongan de las mismas oportunidades de promoción profesional, incrementando así la posibilidad de que asciendan a posiciones directivas para lograr el equilibrio de género en las posiciones de la empresa.
Medida	> Seguimiento semestral de las promociones desagregadas por sexo, especificando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción. > Elaboración de un documento donde se definan los criterios objetivos de la promoción. > Diseño de planes de carrera para las trabajadoras: promoción de acciones positivas en actividades de formación, fomento de las habilidades directivas de las mujeres, valoración de la carrera profesional a medio – largo plazo, garantizar la transparencia en la clasificación profesional.
Indicadores: > Análisis exhaustivo semestral de las promociones llevadas a cabo desagregadas por sexo. > Supervisión del documento desarrollado sobre los criterios objetivos de la promoción. > Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que participan en los procesos de promoción. > Verificar que se han elaborado el diseño de planes de carrera para las trabajadoras. > Número de procesos de promoción llevados a cabo, así como criterios que se han tenido en cuenta. > Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que promocionan.	
FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	> Promoción profesional.
Medida	> Seguimiento semestral de las promociones desagregadas por sexo, especificando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción. > Elaboración de un documento donde se definan los criterios objetivos de la promoción. > Diseño de planes de carrera para las trabajadoras: promoción de acciones positivas en actividades de formación, fomento de las habilidades directivas de las mujeres, valoración de la carrera profesional a medio – largo plazo, garantizar la transparencia en la clasificación profesional.
Objetivos que persigue	> Afianzar que las mujeres dispongan de las mismas oportunidades de promoción profesional, incrementando así la posibilidad de que asciendan a posiciones directivas para lograr el equilibrio de género en las posiciones de la empresa.
Descripción detallada de la medida	> Descrito en apartado anterior.
Personas destinatarias	> Plantilla de la compañía.
Cronograma de implantación	> 2022 – 2026. Vigencia del plan de igualdad.
Responsable	> Área de Personas. > Responsable de Selección. > Supervisión de el/la Agente de Igualdad
Recursos asociados	> Se pondrán a disposición todos los medios materiales y recursos humanos de cada división que se encuentren implicados para la puesta en marcha y expansión de estas medidas.
Indicadores de seguimiento	> Análisis exhaustivo semestral de las promociones llevadas a cabo desagregadas por sexo. > Supervisión del documento desarrollado sobre los criterios objetivos de la promoción. > Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que participan en los procesos de promoción. > Verificar que se han elaborado el diseño de planes de carrera para las trabajadoras > Número de procesos de promoción llevados a cabo, así como criterios que se han tenido en cuenta. > Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que promocionan.

7. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo con una serie de indicadores determinados de antemano en cada una de las “Fichas de seguimiento” que se definirán para cada eje de intervención, si bien son susceptibles de ser modificados o ampliados en número, si el propio seguimiento del Plan así lo sugiere. De igual forma, se obtendrá información sobre la opinión y valoración que hacen sobre el plan la dirección, plantilla y personas que han participado en el diseño, implantación y seguimiento del plan de igualdad, mediante el Modelo de cuestionario del seguimiento, así como de la valoración del proceso que hace la plantilla una vez informados del plan. La información obtenida del seguimiento se plasmará en un “Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad” que servirá de base para la evaluación.

A lo largo del periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas, mediante la recopilación y sistematización de la información, y documentación generada durante la implantación y seguimiento. Todo ello, con la finalidad de conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- › Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan, con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- › Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
- › Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

El sistema de evaluación nos permitirá medir el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para valorar así la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas. La evaluación deberá basarse en tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan, las cuáles son:

› Evaluación de resultado ¿Qué se ha hecho?

» Nivel de ejecución del plan: se medirá en qué grado se han cumplido los objetivos propuestos por el Plan de Igualdad, así como qué resultados de los esperados se han conseguido y qué tipo de desigualdades han sido resueltas, indicando personas beneficiarias.

› Evaluación de proceso ¿Cómo se ha hecho?

- » Se evaluará qué acciones han sido realizadas mediante el Plan de Igualdad, atendiendo a:
- › Análisis de la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones.
 - › Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - › Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
 - › Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
 - › Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
 - › Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

› **Evaluación de impacto ¿Qué se ha conseguido?**

» Valoración final de los cambios que han sido resultado tras llevar a cabo las medidas implantadas en el Plan de Igualdad, evaluando qué cambios se han llevado a cabo en la cultura empresarial (actitudes de la dirección en la plantilla, prácticas de recursos humanos, cambios en el clima laboral o la imagen de la empresa, etc.), reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres, grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.

A través de estas cuestiones, la comisión de seguimiento o personas designadas, se encargarán de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final, a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del período correspondiente, a raíz de las cuáles se llevarán a cabo las propuestas de mejora en relación con las medidas previamente especificadas. Estos informes se basarán en las tres preguntas anteriormente especificadas, permitiendo así la comparación de los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido, y se realizará a través del Anexo XVIII, elaborado por el Ministerio de Igualdad.

El informe aunarà información cuantitativa y cualitativa relacionada con todos los aspectos del plan de igualdad durante el período de vigencia de éste, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Servirá para la realización de un nuevo diagnóstico que conlleve un nuevo plan de igualdad, así como para comparar los datos obtenidos con los ofrecidos por el diagnóstico, teniendo de esta forma la posibilidad de comprobar si se han alcanzado o producido distorsiones, si es necesario modificar algún aspecto, etc.

› **Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.**

Personas y órganos que intervienen:

- › Dirección de la empresa, como responsable de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de asignar los recursos necesarios.
- › La comisión de seguimiento (designada por la comisión negociadora). Recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan.
- › Representación legal de las personas trabajadoras, que deberá recibir información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- › La plantilla podrá participar en el cumplimiento de los cuestionarios que apoyarán la creación del informe de evaluación.

El Comité permanente de Igualdad, es un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los/as trabajadores/as. Está compuesto de mujeres y hombres, de distintas áreas de la organización, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

El comité permanente de igualdad de Magtel Operaciones fue constituido el 15 de septiembre de 2021, y tanto su composición, como sus funciones y características se mantienen tal y como fueron definidas en el momento de su constitución.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Con objetivo de llevar a cabo las medidas anteriormente descritas y realizar un control sobre ello, se desarrolla el siguiente cronograma de actuaciones, con motivo de poder realizar el seguimiento, revisión y evaluación constante del Plan de Igualdad. De la misma forma, recalamos que las medidas llevadas a cabo no tienen una fecha de inicio y fin, sino que se darán de forma lineal en el tiempo, teniendo por ello una adaptación y evolución periódica, pudiendo ser modificado según las necesidades que puedan detectarse a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, tratándose por lo tanto de un proceso circular y continuo, que finalizará con el inicio de un nuevo plan.

A continuación, se detalla el cronograma donde se reflejan las fechas de implantación de cada una de las medidas propuestas, así como de las evaluaciones intermedias y finales a realizar:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES / MEDIDAS	FECHA DE PUESTA EN MARCHA							
			2023		2024		2025		2026	
			1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Afianzar las mismas oportunidades de promoción profesional entre mujeres y hombres, incrementando la posibilidad de ascender a posiciones directivas para lograr el equilibrio de género	Seguimiento semestral de las promociones desahogadas por sexo, especificando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción		X		X	EV. INT.	X		EV. FINAL
		Elaboración de un documento donde se definan los criterios objetivos de la promoción.	X				EV. INT.			EV. FINAL
		Diseño de planes de carrera para las trabajadoras: promoción de acciones positivas en actividades de formación, fomento de las habilidades directivas de las mujeres, valoración de la carrera profesional a medio - largo plazo, garantizar la transparencia en la clasificación profesional.		X				EV. INT.		

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES / MEDIDAS	FECHA DE PUESTA EN MARCHA									
			2023		2024		2025		2026			
			1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12		
POLÍTICA SALARIAL	Mejorar la igualdad de retribución salarial por trabajos de igual valor.	Análisis de valoración de puestos de trabajo, para basar la fijación de la política retributiva.	X					EV. INT.				EV. FINAL
		Trabajar en proyectos de promoción profesional para las mujeres de la plantilla, consiguiendo así un incremento de la presencia de éstas en posiciones de mayor responsabilidad, y que, por ende, conlleven mayor retribución salarial.		X		X		EV. INT.	X			EV. FINAL

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES / MEDIDAS	FECHA DE PUESTA EN MARCHA									
			2023		2024		2025		2026			
			1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12		
COMUNICACIÓN INCLUYENTE	Afirmar la inclusión en cualquier forma de comunicación de la empresa, así como la comunicación no sexista.	Utilizar un lenguaje incluyente, teniendo en cuenta una realidad sexuada.	X					EV. INT.				EV. FINAL
		Las imágenes de la empresa visibilizarán una presencia igualitaria de mujeres y hombres, evitando el uso de imágenes estereotipadas.		X		X		EV. INT.	X			EV. FINAL
		Visibilización de las mujeres en las redes sociales y página web de la compañía.	X					EV. INT.				EV. FINAL
		Asegurar la participación de mujeres en las reuniones de la compañía, garantizando su presencia y colaboración.		X				EV. INT.				EV. FINAL

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES / MEDIDAS	FECHA DE PUESTA EN MARCHA									
			2023		2024		2025		2026			
			1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12		
FORMACIÓN	Promover los cursos formativos más masculinizados entre el género femenino, ampliando así las posibilidades de incorporación de las mujeres a las posiciones más masculinizadas.	Establecer convenios con asociaciones y/o ONGs que traten con mujeres víctimas de violencia de género / trata / y/o en riesgo de exclusión para impartir los cursos formativos más masculinizados, con el objetivo de formar y facilitar la inserción laboral de las mujeres en estas posiciones.				X		EV. INT.				EV. FINAL
		En la medida de lo posible, promover que las formaciones dirigidas a la plantilla se puedan llevar a cabo en horario laboral, incrementando así la posibilidad de las mujeres para conciliar la formación continua con la vida personal y familiar.			X		X		EV. INT.			

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES / MEDIDAS	FECHA DE PUESTA EN MARCHA										
			2023		2024		2025		2026				
			1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12			
APOYO A LAS EMPLEADAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Crear una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género	En el plan de PRL de la compañía se identificará la violencia de género como situación de alto nivel de riesgo y de especial protección	X					EV. INT.				EV. FINAL	
		Se informará en el Manual de Bienvenida sobre las medidas existentes en cuanto a prevención y actuación ante los casos de violencia de género		X		X		EV. INT.	X			EV. FINAL	
		Se ofrecerán actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género.				X			EV. INT.				EV. FINAL
		Difusión de las medidas de actuación a las que se pueden acoger las empleadas víctimas de violencia de género.			X				EV. INT.				EV. FINAL
		Elaboración y divulgación de materiales de sensibilización y concienciación de éste área a la plantilla.				X			EV. INT.				EV. FINAL

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES / MEDIDAS	FECHA DE PUESTA EN MARCHA								
			2023		2024		2025		2026		
			1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Ofrecer a la plantilla un ambiente laboral seguro y libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como tranquilidad y confianza en cuanto a denuncias de este tipo.	Revisión y adaptación del actual protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.			X			EV. INT.			EV. FINAL
		Declaración de principios y/o compromiso de la empresa con la erradicación de la violencia sexista.	X					EV. INT.			EV. FINAL
		Implantar una nueva metodología de denuncias ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.		X				EV. INT.			EV. FINAL

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES / MEDIDAS	FECHA DE PUESTA EN MARCHA								
			2023		2024		2025		2026		
			1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	
INFRA-RREPRESENTACIÓN FEMENINA	Aumentar la presencia de mujeres en todos los niveles de la empresa, incrementando así el equilibrio entre géneros (eliminar la segregación vertical y/o horizontal)	Ante candidatos/as con igualdad de méritos y capacidades en un proceso selectivo, se tendrá como preferencia al género femenino.	X					EV. INT.			EV. FINAL
		Colaborar con Ayuntamientos, Diputaciones y asociaciones para incrementar la inserción de la mujer en la empresa por medio de convenios, prácticas, programas de inserción laboral.		X		X		EV. INT.	X		EV. FINAL

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES / MEDIDAS	FECHA DE PUESTA EN MARCHA											
			2023		2024		2025		2026					
			1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12				
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Flexibilización de la jornada laboral para permitir a los/as empleados/as facilitar la conciliación familiar y personal, promoviendo a su vez, la corresponsabilidad	Llevar a cabo una encuesta general a toda la plantilla para conocer cuáles son las principales dificultades que impiden esta conciliación.	X						EV. INT.				EV. FINAL	
		Flexibilidad horaria en horas de entrada, salida y descansos.		X					EV. INT.				EV. FINAL	
		Reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años o con discapacidad, así como por cuidado a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	X							EV. INT.				EV. FINAL
		Jornada continua durante los meses de verano.	X							EV. INT.				EV. FINAL
		Disponibilidad de solicitar teletrabajo en situaciones concretas para facilitar la conciliación laboral y familiar.		X						EV. INT.				EV. FINAL
		Acomodar las vacaciones laborales a las vacaciones escolares.	X							EV. INT.				EV. FINAL
		Realización de reuniones por videoconferencia.	X							EV. INT.				EV. FINAL

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 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 modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que realizará los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.