

III PLAN DE IGUALDAD

| | |
|---|-----------|
| 1. CONTEXTO Y ANTECEDENTES | 2 |
| 2. DEFINICION Y PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE IGUALDAD | 4 |
| 3. SOBRE EL III PLAN DE IGUALDAD | 7 |
| 4. PARTES QUE HAN CONCERTADO EL III PLAN DE IGUALDAD | 7 |
| 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL Y TERRITORIAL | 7 |
| 6. VIGENCIA..... | 8 |
| 7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA | 8 |
| 8. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD..... | 13 |
| 8.1. Objetivos generales | 13 |
| 8.2. Objetivos específicos | 13 |
| 8.3. Acciones y medidas..... | 14 |
| 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO | 27 |
| 10. PROCEDIMIENTOS DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS | 29 |

III PLAN DE IGUALDAD

1. CONTEXTO Y ANTECEDENTES

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea, contemplado como tal a partir de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En España, la Constitución de 1978 establece en su artículo 1.1, la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español y en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo. Asimismo, en el artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento en España se produce con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación laboral y, en el año 2019, con la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En el ámbito laboral, la mencionada Ley Orgánica establece en su art. 45.1 que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras. En concreto, en el punto 2 del mismo artículo establece que las empresas con más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deben dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad como conjunto ordenado de las mismas que será objeto de negociación tras un diagnóstico de la situación, incluyendo acciones para la consecución de objetivos, así como un sistema de seguimiento y evaluación.

El artículo 23.6 del Real Decreto establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por otro lado, y complementando la anterior legislación, el 14 de octubre de 2020 se publicaron en el BOE dos Reales Decretos que desarrollan aspectos no tratados previamente.

Así, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se desarrolla reglamentariamente el diagnóstico, los contenidos y las materias, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como su registro e inscripción.

Por su parte, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolla, y fija mecanismos para determinar si el sistema retributivo de la empresa, de forma completa y transversal, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad en materia salarial.

Atendiendo al requerimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y de lo establecido en los artículos 65 y 66 del XI convenio colectivo, la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda negoció con la Representación de las Personas Trabajadoras el Primer Plan de Igualdad, que fue publicado en el BOE de 20 de mayo de 2011, con una vigencia inicial de cuatro años y prórrogas posteriores hasta el 31 de diciembre de 2017 y el Segundo Plan de Igualdad, que fue publicado en el BOE de 10 de mayo de 2018, con una vigencia inicial de cuatro años, esto es hasta el 31 de diciembre de 2021.

Con el fin de elaborar el III Plan de Igualdad de la FNMT-RCM, en Octubre del año 2021 se constituyó la correspondiente Comisión Negociadora y se mantuvieron diferentes reuniones en las que se analizaron las acciones, para cuya determinación se tuvieron en cuenta:

- Los contenidos del II Plan de Igualdad, con la continuidad de aquellas medidas que no tienen caducidad por tratarse de tareas continuas.
- Conclusiones de los informes anuales de seguimiento del Segundo Plan.
- Conclusiones de la encuesta de opinión realizada entre el personal de plantilla sobre materia de igualdad.
- Conclusiones del cuestionario cuantitativo.
- Conclusiones del cuestionario cualitativo.
- Diagnóstico de la situación de la empresa en materia de igualdad.
- Auditoría retributiva.
- Otras acciones alineadas con el III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, así como determinados planteamientos de ámbito laboral que se contemplan en la Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de la Función Pública, por la que se acuerda el III Plan para la Igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

Con este planteamiento, el III Plan de Igualdad, negociado por la FNMT-RCM de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020 mantiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato entre ambos sexos en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para hacer efectivo ese principio de igualdad se han adoptado un conjunto de medidas concretas, con responsables y fechas para su ejecución y con un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados mediante indicadores.

Para conseguir que todo el proyecto tenga éxito ha sido necesario la implicación y colaboración de todas las personas que forman parte de la organización, a todos los niveles.

2. DEFINICION Y PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE IGUALDAD

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del III Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y otras de carácter legal:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

La prestación de trabajos de igual valor deberá tener la misma retribución y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en los elementos o condicionantes de aquella.

Principio de transparencia retributiva

Supone la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres de conformidad con las medidas contenidas en el RD 902/2020.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminación toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recursos, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, las personas físicas y jurídicas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán al personal de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. SOBRE EL III PLAN DE IGUALDAD

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, el III Plan de Igualdad de la FNMT-RCM es el conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Por ello, es necesario valorar la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, tal y como establece la LOIEMH en su exposición de motivos. Tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones de desequilibrio y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocida en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

El III Plan de Igualdad fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de indicadores y objetivos.

4. PARTES QUE HAN CONCERTADO EL III PLAN DE IGUALDAD

En fecha 6 de octubre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad, formada por:

- ✓ 13 personas representantes de la Organización.
- ✓ 13 personas representantes de las personas trabajadoras que coinciden con las personas que forma parte del Comité Intercentros.

La Comisión Negociadora nombró a un equipo de trabajo formado por 5 personas pertenecientes a la Organización y 5 personas pertenecientes al Comité Intercentros, todos ellos formados en materia de Igualdad.

Las partes de la referida Comisión han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo sobre el III Plan de Igualdad, finalmente aprobado.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL Y TERRITORIAL

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, el III Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la empresa, entendiendo por tal a las personas que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo actuales (Madrid y Burgos) o futuros (tanto de ámbito nacional como, en su caso, inferior) de la entidad pública empresarial Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda, afectando, por consiguiente, a la totalidad de la plantilla.

6. VIGENCIA

Si bien la consecución de los objetivos propuestos puede darse de manera desigual, circunstancia derivada en parte por el calendario de aplicación de las medidas, en parte por la evolución de estas, se determina un plazo de vigencia de CUATRO años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

En caso de ser necesario negociar otro plan de igualdad, el proceso se iniciará, como mínimo, dentro de los tres meses anteriores a la finalización de la vigencia del presente.

7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La negociación del III Plan de Igualdad ha sido precedida por el análisis de la información, toma de datos y situación de la empresa en cuanto a los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluyendo la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, comunicación, imagen y lenguaje no sexista, riesgos laborales y salud laboral, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Se refieren a continuación las principales conclusiones y propuestas del referido Informe de Diagnóstico:

- Se observa, teniendo en cuenta los datos utilizados para el anterior Plan de Igualdad, un aumento de la contratación femenina en la Organización, si bien, su representatividad no es equilibrada. Por ello será necesario seguir implementado las acciones positivas ya contempladas y que aplican al proceso de selección libre para acceder a una plaza fija.
- Como viene siendo habitual, el grupo profesional de Personal Administrativo sigue siendo el que tiene, porcentualmente, una mayor presencia de mujeres, situándose en el 42%, seguido por el grupo de Personal Técnico, 30%.

En todo caso, se debe continuar promoviendo la incorporación de la mujer en cargos de responsabilidad a fin de conseguir el equilibrio en Jefaturas y mandos, 14% y Personal directivo, 15%.

- La mayoría de la plantilla está contratada de forma fija e indefinida si bien, por las afectaciones acontecidas en los últimos años, la contratación temporal ha aumentado, afectando mayoritariamente a mujeres.
- En relación con las edades se concluye que la mayoría del personal, tanto masculino como femenino, tiene más de 45 años, siendo la franja de edad predominantes en el sexo femenino la comprendida entre los 45 y los 54 años y en el sexo masculino la de más de 60 años.

- El sistema de turnos, así como de flexibilidad horaria se contemplan en el artículo 17 del Convenio y aplica a toda la plantilla independientemente de su sexo.
- Los horarios de la totalidad de la plantilla están reflejados en el propio convenio que se aplica de forma homogénea y consecuentemente, no existen diferencias en este aspecto por razón de sexo.
- La plantilla de la FNMT es, en términos generales, estable y por ello los porcentajes de antigüedad están en línea con los porcentajes de la plantilla entre mujeres y hombres.
- Por la tipología de empresa, en el propio Convenio se establecen los sistemas de acceso a la ocupación a la FNMT, siendo los mismos totalmente objetivos y aplicando medidas de acción positiva para facilitar la contratación del género subrepresentado. Así, en los procesos de selección, a igualdad de puntuación en las pruebas se adjudica la plaza al sexo menos representado en la categoría profesional.

Los contenidos de las pruebas se refieren únicamente al ámbito profesional y suelen estar compuestos de una prueba teórica, práctica y en caso de ser necesario, idiomas. Asimismo, se incluyen también temas relacionados con riesgos laborales, convenio e igualdad. En este último caso dando cumplimiento a la acción prevista dentro el II Plan de Igualdad.

- A nivel de promociones y de conformidad con los datos facilitados, el nivel de promociones de mujeres, en comparación al de los hombres, ligeramente es superior.

La FNMT imparte formación directamente ligada a la promoción para favorecer la cobertura de vacantes: a) en caso de materias específicas en las que la formación es interna o b) en casos que el departamento o el tribunal considere necesario fomentar la promoción.

En los avisos iniciales de los procesos de cobertura de vacantes se indica expresamente que la convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, se recuerda a las personas que formarán parte de los tribunales examinadores la necesidad de fomentar la participación de la mujer en los mismos. Por tanto, se promueve que los criterios utilizados no condicionan el acceso de mujeres u hombres a puestos de responsabilidad.

En los procesos de libre designación, se dispone, como metodología del personal promocionado, la consulta de superación del periodo de prueba que se lleva a cabo por parte de los/las profesionales de jefaturas, mandos y personal técnico debidamente formados en materia de igualdad.

- La FNMT dispone de un plan de formación anual, recogido en el artículo 65 del Convenio, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.

Respecto a la impartición de formación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, destacar que la misma ha sido obligatoria para el personal de

jefaturas y mandos, así como el personal técnico cuya definición de puesto de trabajo tiene, como exigencia de entrada, titulación universitaria.

Las acciones contempladas en el II Plan de Igualdad relativas al área de formación han sido cumplidas. La mayoría de las referidas acciones son tareas continuas.

La única acción que no ha sido necesaria aplicar es la relativa a “en los cursos previos a procesos de selección que se convoquen sobre procesos necesarios para garantizar la cobertura de plazas, se facilitará la asistencia de las personas del sexo menos representado en la categoría en la que van dirigidos, reservándose para ellas la mitad de las plazas y teniendo en cuenta que, de no cubrirse el porcentaje, el curso se completará con las solicitudes existentes”.

- En el artículo 19 del Convenio se recogen los permisos retribuidos que, con carácter general y sin distinción de sexos, aplican al personal laboral de la FNMT previa solicitud y comunicación. El artículo 23 refiere a la maternidad y paternidad.

Asimismo, en el Capítulo VIII relativo a “Suspensión del Contrato de trabajo” se recogen las excedencias forzosas y las voluntarias previstas por interés particular, por cuidado de familiares y por razón de violencia de género.

En cualquier caso, la empresa procede a la contratación temporal por interinidad para cubrir las bajas y excedencias.

En materia de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, el artículo 66 del convenio recoge la voluntad de fomentar la referida corresponsabilidad a través de las medidas que se recogen en el Propio Acuerdo y en el II Plan de Igualdad.

El artículo 20 del Convenio refiere a los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como por razón de violencia de género.

- Respecto a las bajas temporales y, realizando un estudio diferenciado por sexo, no se aprecian diferencias significativas.
- En relación con la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal y familiar, se observa las mujeres realizan, en general, un uso mayor que los hombres.
- En términos de política salarial, la Empresa, dispone del registro retributivo en el que se detallan los promedios y las medianas la plantilla de la empresa debidamente diferenciadas por sexo y por conceptos salariales.

El referido registro muestra que en la FNMT existe igualdad retributiva siendo la brecha de un 5%, inferior al 25% que, de conformidad con la legislación vigente, exige justificación en este aspecto.

En la política retributiva de la empresa se determina que la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los objetivos a nivel de organización. La información de los datos salariales clasificados es conocida por el personal al estar incluida dentro del balance social anual. La determinación de aumentos salariales viene fijada por las PGE.

El Capítulo IX del Convenio regula los casos de movilidad, reconversión y dietas y en su artículo 59, se recogen las prestaciones complementarias a todo el personal cuya aplicación se rige por principios de no discriminación, igualdad y homogeneidad.

- Se ha realizado una formación de escritura no discriminatoria, con el objetivo de utilizar un lenguaje no discriminatorio a nivel de comunicación interna y externa, siendo una tarea que está en mejora continua.

Sin embargo, la FNMT no dispone de criterios o procedimientos de comunicación no discriminatorios expresamente definidos.

En la misma línea, la FNMT tampoco dispone de un documento o protocolo expreso en el que se establezca criterios para la utilización de imágenes y/o publicidad no sexista.

La acción contemplada en el II Plan de Igualdad relativa a “realizar las gestiones oportunas para que la FNMT-RCM se adhiera al Manual de uso de lenguaje no sexista elaborado por el ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad” prevista para el 2019 no ha sido implementada.

El resto de las acciones contempladas en el II Plan de Igualdad relativas al área de comunicación han sido implementadas.

- La FNMT dispone de un protocolo para la prevención y gestión de conflictos de todo tipo de acoso en el trabajo en el que se refiere al acoso sexual y por razón de sexo en el que se prevé apoyo y asesoramiento psicológico y médico a las víctimas de acoso.

El protocolo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo actualmente está en proceso de revisión y modificación.

- Respecto a situaciones de violencia de género, la organización vela por los derechos laborales de las víctimas de la violencia de género tal y como se contempla en el propio convenio. En su artículo 20 se recogen permisos por motivos de conciliación y por razón de violencia de género y en el artículo 22 se contemplan situaciones de excedencia por violencia de género y condiciones de reincorporación.

- En estos momentos, se está revisando el protocolo específico para casos de violencia de género en el que se prevé apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas, así como una ampliación de sus derechos laborales.

- La auditoría retributiva con perspectiva de género realizada por **FABRICA NACIONAL MONEDA Y TIMBRE**, se ha realizado utilizando las siguientes herramientas:

1. Herramienta del Ministerio de Igualdad para realizar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
2. Registro salarial 2020 de Fabrica Nacional Moneda y Timbre

La primera fase de la auditoria salarial se ha centrado en la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Realizando los siguientes pasos:

1. Descripción detallada de los puestos de trabajo que confluyen en la empresa.

2. Selección y nivelación de los factores a analizar para cada uno de los puestos de trabajo.
3. Definir cada factor si, ateniendo a sector y costumbre de empresa, se considera un factor feminizado o masculinizado o más bien neutro. Para poder realizar un buen análisis bajo la perspectiva de género.

Tras obtener la valoración por puesto de trabajo, se han establecido niveles agrupando en cada uno de ellos los puestos de trabajo de igual valor, y analizar si existen o no diferencias salariales en cada uno de los niveles obtenidos, así como analizar en profundidad aquellos puestos de trabajo valorados con mayor puntuación de factores feminizados y aquellos puestos de trabajo con mayor puntuación de factores masculinizados.

El análisis se ha realizado comprobando las remuneraciones establecidas en el registro salarial de la empresa, ejercicio 2020.

El estudio nos muestra que la brecha salarial de género en **FABRICA NACIONAL MONEDA Y TIMBRE**, es de un 4,86 %.

La brecha obtenida está por debajo del 25% estipulado por el Decreto, en la que la empresa está obligada a justificar que no viene motivada por razones de género.

Analizados los datos, se observa como el promedio de retribuciones de salario base, establecido por convenio colectivo el resultado de la brecha está por debajo de la obtenida en la remuneración total. En cambio, la brecha obtenida en complementos salariales se posiciona por encima de la obtenida en la remuneración total.

Este resultado refleja la inexistencia de brecha vertical (segregación vertical), en cuanto las mujeres en la empresa, ocupan posiciones dentro del organigrama, media alta.

El desarrollo de la auditoría retributiva por puestos de trabajo de igual valor, no muestra en ningún puesto de trabajo brechas superiores al 25%. Las diferencias salariales no superan el 10 % y encontramos brechas negativas en algunas categorías, donde los promedios salariales obtenidos por las mujeres son superiores a los obtenidos por los hombres.

Se ha analizado también agrupando los puestos de trabajo por puntuación femenina y masculina. Las agrupaciones realizadas nos muestran niveles con brechas inferiores al 25%.

El resultado muestra que, en La Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, se aplica una política retributiva igualitaria.

En el análisis general, en ningún puesto de trabajo las brechas superan el 25 %.

Se ha realizado también un estudio detallado, se observa como los conceptos salariales que tratan de retribuir tipologías de jornada: nocturnidad, turnicidad, horas extras... tienen un comportamiento con mayor incidencia en el resultado de la brecha, junto con la antigüedad.

Este escenario es usual en muchos centros de trabajo: evidencia retribuciones percibidas por el colectivo hombre que intentan compensar menores ingresos, y turnos o jornadas que en menor medida serán solicitados por el colectivo mujer por la incompatibilidad que supone con la conciliación de la vida familiar.

Cierto es también, que la presencia de la mujer en la empresa no es equilibrada. Esta situación es la que precisa mayor dedicación de energía por parte de la empresa, para trabajar y lograr alcanzar una plantilla paritaria (60%-40%).

En la Autoría retributiva se establece un plan de acción que se incluye en las acciones que se contienen en el presente Plan.

El sistema de seguimiento e implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos será el mismo que se prevé para el seguimiento del Plan de Igualdad y su implementación. La vigencia de la auditoría retributiva con perspectiva de género es la misma que la del Plan de Igualdad.

8. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD

8.1. Objetivos generales

Sin ánimo exhaustivo, el III Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda tiene entre sus objetivos generales:

- Eliminar todas las formas de discriminación por razón de sexo.
- Eliminar todas las formas de acoso sexual y por razón de sexo y de violencia de género.
- Promocionar la corresponsabilidad.
- Garantizar la efectiva y completa participación de las mujeres en igualdad de oportunidades para el liderazgo a todos los niveles, realizando acciones formativas al efecto.
- Sensibilizar, a todos los niveles, sobre la igualdad de trato y de oportunidades.

8.2. Objetivos específicos

1. En áreas de carácter general: Implementar medidas de transformación organizativa atendiendo al principio de igualdad y promoviendo una cultura organizacional sensible a los valores de igualdad.
2. En el área de selección y promoción: Velar por la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de

- segregación y corrigiendo la infrarrepresentación en las categorías en las que exista
3. En el área de formación: Continuar con la capacitación de la plantilla en materia de género, con especial incidencia en la sensibilización en esta materia a las personas trabajadoras que desarrollen funciones de gestión de personal, comisión negociadora de igualdad, comisión de seguimiento de igualdad y personal de mando y definir acciones formativas con impacto en ambos sexos. Facilitar materias y modalidades de enseñanza transversales que permitan el acceso a todo tipo de formación a toda la plantilla.
 4. En el área de política salarial: Garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución y medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.
 5. En el área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Facilitar la conciliación de mujeres y hombres. Publicitar las medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a las necesidades de las personas trabajadoras de la entidad.
 6. En el área de comunicación: Fomentar y promover la comunicación en igualdad, tanto en el ámbito interno como externo, con especial esfuerzo en utilización de lenguaje no sexista e inclusivo.
 7. En el área de sensibilización: Realizar y participar en campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad de tareas, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
 8. En el área de salud laboral, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo: Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Proteger con la implantación de las medidas adecuadas los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género.

8.3. Acciones y medidas

Con la finalidad de cumplir con los objetivos marcados, se establecen las siguientes acciones concretas para cada uno de los ocho objetivos específicos definidos.

Las medidas que se detallan a continuación han sido acordadas por la Comisión Negociadora que ha diseñado y establecido las mismas considerando, asimismo, sus prioridades de aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Si bien algunas de las medidas ya se incorporaban en los anteriores Planes de Igualdad, es necesario mantener las mismas y/o desarrollarlas en su totalidad.

| ACCIONES GENERALES | | | | |
|--------------------|---|---|------------------------------|---|
| Medidas a Tomar | | Responsable | Fecha Prevista | Indicadores |
| 1 | Revisar y modificar los textos del vigente convenio colectivo y el anexo I utilizando un lenguaje no sexista. | Comisión de Seguimiento y Comisión Negociadora Convenio | Próxima negociación Convenio | Textos modificados. |
| 2 | Dar a conocer el III Plan de Igualdad | Comisión de Seguimiento y Departamento de Personal y RRLL | 2022 | Número de acciones realizadas |
| 3 | Realizar seguimiento composición Comisiones de Trabajo del convenio colectivo, Representación Sindical y Consejo de Administración para que se cumpla, en la medida de lo posible, el carácter paritario. | Comisión de Seguimiento | Tarea continua | Número de mujeres y hombres que las componen a final de cada año y % que representan. |
| 4 | Estudio Impacto de Género en: personas becadas y alumnado en prácticas | Departamento de Personal y RRLL | Final de cada año | Informe, que formará parte de informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad |
| 5 | Creación y puesta en marcha de la Unidad de Igualdad de género | Dirección de Recursos Humanos | 2022 | Número de acciones realizadas |

| AREA DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|---|
| Medidas a Tomar | | Responsable | Fecha Prevista | Indicadores |
| 1 | Disponer de información desagregada por sexo de los candidatos presentados a procesos de selección, tanto internos como externos. | Jefatura de Gestión de Personal Jefatura de Personal de Burgos | Tarea continua Información cuatrimestral | Para cada proceso de selección: Número y porcentaje de: - solicitudes recibidas - personas admitidas - personas aprobadas - personas aprobadas con plaza *En todos los casos, información desagregada por sexo. |
| 2 | Incluir en los avisos iniciales de todos los procesos de selección que la convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En el caso de que alguna empresa externa colabore en la realización de las pruebas deberá certificar que dichas pruebas cumplen el principio de igualdad. | Jefatura de Gestión de Personal Jefatura de Personal de Burgos | Tarea continua | Documentos de convocatoria de cada proceso y documento con el compromiso de la empresa externa que colabore en la selección. |



| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| 3 | En la solicitud de vocales que formarán parte de los Tribunales y Órganos de Selección se recordará la necesidad de fomentar la participación de la mujer en los mismos. | Jefatura Gestión de Personal Jefatura de Personal de Burgos | Tarea continua | Por cada proceso de selección se indicará nº de mujeres y hombres que componen el tribunal. Informe de impacto de género en todos los procesos de selección. |
| 4 | Realizar el seguimiento de la aplicación e impacto de la acción positiva incluida en el artículo 14 del Convenio y en el anexo VI sobre bolsas de empleo: a igualdad de puntuación en las pruebas, se adjudica la plaza al sexo menos representado en la categoría profesional. | Jefatura Gestión de Personal Jefatura de Personal de Burgos Comisión de Seguimiento | Tarea continua Información cuatrimestral | Nº plazas asignadas aplicando el criterio de desempate. |
| 5 | Habilitar que las personas que se encuentren en situación de permiso por nacimiento y cuidado del menor y cuidado del lactante y excedencia por cuidado de familiares puedan participar en cursos de formación y procesos de selección en las mismas condiciones que lo harían si estuvieran trabajando. | Jefatura Gestión de Personal Jefatura de Personal de Burgos Jefatura Servicio de Formación | Tarea continua Datos cuatrimestrales | Nº de personas de cada una de las situaciones que han participado por curso y proceso de selección, desagregadas por sexo. |

| | | | | |
|--------------------------|--|--|---|---|
| 6 | Incluir la Ley de Igualdad y el III Plan de Igualdad como materia integrada en los programas de los concursos-oposición y procesos de selección, tanto internos como externos, con obligación de poner en todos los casos alguna pregunta. | Dirección RRHH, a través de la Secretaría de cada Tribunal y Órgano de Selección | Tarea continua | Inclusión en acta de los concursos y procesos de selección. Documento anual del director de RR HH acreditando que la acción se llevó a efecto en los términos previstos. |
| 7 | Promoción y propuesta de medidas para corregir la infrarrepresentación en las categorías profesionales donde exista y su posterior aplicación | Dirección de RRHH | Tarea continua | Número de medidas realizadas |
| 8 | Realizar análisis de las categorías en las que exista infrarrepresentación | Comisión de seguimiento | Tarea continua | Número de categorías analizadas |
| ÁREA DE FORMACIÓN | | | | |
| Medidas a Tomar | | Responsable | Fecha Prevista | Indicadores |
| 1 | Publicitar las acciones formativas que se oferten al personal en los canales de información disponibles. | Jefatura Servicio de Formación | Tarea continua | Acciones formativas publicadas de Formación transversal |
| 2 | Formar en tecnologías de la información. | Jefatura Servicio de Formación | Tarea continua Información cuatrimestral | Acciones formativas realizadas y asistentes desagregados por sexo. |

| | | | | |
|---|---|---|----------------|---|
| 3 | En los cursos previos a procesos de selección que se convoquen sobre conocimientos necesarios para garantizar la cobertura de plazas, se facilitará la asistencia de las personas del sexo menos representado en la categoría a la que van dirigidos. | Comisión de Formación Jefatura Servicio de Formación | Tarea continua | Cursos en los que se aplicó la acción, con indicación de participantes y sexo para el que se tuvo en cuenta la acción positiva. |
| 4 | Incluir un módulo en la formación obligatoria para el personal de nuevo ingreso, sobre el compromiso de la FNMT-RCM con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, revisable anualmente. | Departamento de Personal y RRLL Jefatura Servicio de Formación | Tarea continua | Número de personas a las que se les ha impartido a final de cada ejercicio desagregado por sexo |
| 5 | Obtener anualmente datos de la asistencia a cursos de formación desagregados por sexo. | Jefatura de Servicio de Formación | Cada año | Información anual desagregada por sexo. |
| 6 | Curso básico en materia de igualdad para toda la plantilla. | Jefatura Servicio de Formación | 2022-2024 | Personas que cada año realizaron el curso, desagregadas por grupo profesional y sexo. |

| | | | | |
|----|---|-----------------------------------|----------------|-------------------------------------|
| 7 | En las contrataciones, Incluir como punto valorable, la capacitación básica de igualdad de género | Jefatura de servicio de formación | Tarea continua | Información anual |
| 8 | Curso de capacitación de igualdad y de acoso sexual y acoso por razón de sexo (personal con mando, delegados de prevención, personal de Recursos Humanos) | Jefatura de Servicio de Formación | 2022-2023 | Número de asistentes |
| 9 | Fomentar la participación en programas de liderazgo femeninos del Instituto de la mujer favoreciendo la asistencia a los mismos. | Dirección RRHH | Tarea continua | Número de publicaciones??? |
| 10 | En la formación transversal fomentar las modalidades virtuales y online | Jefatura de Servicio de Formación | Tarea continua | Número de cursos online y virtuales |
| 11 | Definición de los contenidos de los cursos de igualdad | Comisión de seguimiento | Tarea continua | Informe anual |
| 12 | Revisión de la encuesta de satisfacción para ver la posibilidad de incluir preguntas sobre la perspectiva de género | Jefatura de Servicio de Formación | 2022 | Encuesta de satisfacción modificada |

| ÁREA DE POLÍTICA SALARIAL | | | | |
|--|--|---|----------------|---|
| Medidas a Tomar | | Responsable | Fecha Prevista | Indicadores |
| 1 | Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres, considerando las retribuciones fijas, complementos salariales y extrasalariales y desagregando los datos por grupos profesionales /puestos de trabajo. | Jefatura Admón. de Personal Comisión de Seguimiento | Cada año | Informe realizado |
| ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL | | | | |
| Medidas a Tomar | | Responsable | Fecha Prevista | Indicadores |
| 1 | Publicitar las medidas de conciliación establecidas en la entidad, elaborando una Guía con la relación de medidas (permisos, excedencias, etc.) con indicación individual de su duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación | Departamento de Personal y RRLL | Tarea continua | Documento elaborado y publicado. Seguimiento estadístico anual desagregado por sexo por cada uno de los motivos de conciliación. |
| 2 | Facilitar en la medida de lo posible, previa justificación de la necesidad, la adaptación de la jornada, horario y turno a las personas que lo soliciten, por motivo de conciliación familiar. | Grupo de trabajo de conciliación Comisión de Seguimiento | Tarea continua | Número de solicitudes presentadas y concedidas, desagregadas por sexo. |

| | | | | |
|---|--|---|----------------|---|
| 3 | En situación de familias monoparentales facilitar el periodo de vacaciones a las personas en el mes que tengan asignado con sus hijos por acuerdo o decisión judicial. | Todas las Direcciones de los departamentos y servicios a través del Departamento de Personal y RRLL | Tarea continua | Nº de solicitudes realizadas y concedidas, desagregadas por sexo |
| 4 | Mantener los derechos a beneficios sociales (póliza sanitaria o ayuda por discapacidad), a las personas trabajadoras que se encuentren en excedencia por cuidado de hijos u otros familiares y a quienes agoten el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal hasta que se produzca resolución del INSS sobre incapacidad permanente. | Dirección de Personal y R.L. | Tarea Continua | Nº de casos por cada una de las situaciones, desagregados por sexo. |
| 5 | Facilitar en la medida de lo posible las peticiones de disfrute de días de vacaciones en periodos no lectivos con motivo de atender el cuidado de los hijos e hijas menores de 14 años. | Todas las Direcciones de los departamentos y servicios, a través de la Dirección de Personal y RL | Tarea continua | Nº de solicitudes realizadas y concedidas, desagregadas por sexo. |
| 6 | Fomentar las reuniones por videoconferencia y dentro del horario laboral a fin de facilitar la conciliación. | Dirección de RR.HH. | Tarea continua | Documento anual elaborado fomentando la acción. |
| 7 | Revisión y adecuación de los permisos retribuidos: - por violencia de género | Comisión Paritaria | Tarea continua | Nº medidas incorporadas |



| | - por embarazo a partir de la semana 37 (35 en múltiple) - acompañamiento médico o trámites legales a mujeres menores víctimas de violencia de género. | | | |
|----------------------|---|--|----------------|---|
| ÁREA DE COMUNICACIÓN | | | | |
| Medidas a Tomar | | Responsable | Fecha Prevista | Indicadores |
| 1 | Transmitir la información en materia de igualdad a través de los medios de comunicación de la empresa: campañas, carteles, folletos, ... etc. | Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y RRLL | Tarea continua | Número de acciones realizadas |
| 2 | Realizar las gestiones oportunas para que la FNMT-RCM se adhiera al Manual de uso de lenguaje no sexista elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. | Comité de Dirección a través de la Dirección de RR HH | 2022 | Acuerdo formalizado y manual disponible y publicado |
| 3 | Solicitar, mantener y actualizar en la intranet un espacio virtual específico para los temas de Igualdad y prevención del acoso, difusión de campañas, etc. | Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Sistemas de Información | Tarea continua | Espacio específico creado |
| 4 | Realización de una guía básica de lenguaje inclusivo para utilizar en la comunicación internas (portal, carteles,...etc.) | Dirección de Recursos Humanos / Dpto. de comunicación | Tarea continua | Guía elaborada |



| | | | | |
|--------------------------------|---|---|-----------------------|--|
| 5 | Publicación de contenidos en la web y en la intranet utilizando lenguaje inclusivo | Departamentos/ áreas que publiquen en el portal | Tarea continua | Nº de publicaciones revisadas |
| ÁREA DE SENSIBILIZACION | | | | |
| Medidas a Tomar | | Responsable | Fecha Prevista | Indicadores |
| 1 | Colaborar con las Administraciones Públicas publicitando en los centros de trabajo las campañas institucionales relacionadas con la igualdad | Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y RRLL | Tarea continua | Campañas publicadas |
| 2 | Realizar campañas de sensibilización sobre la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla | Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y RRLL | Tarea continua | Campañas realizadas |
| 3 | Realizar campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en las tareas y cuidados familiares | Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y R. L. | Tarea continua | Campañas realizadas |
| 4 | Incluir en los pliegos de los procedimientos de contratación cláusulas que otorguen preferencia a las empresas que en el momento de presentar su oferta acrediten mediante declaración responsable tener adoptadas medidas dirigidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. | Todos los Departamentos y Servicios | Tarea continua | Servicios externos contratados a cuya entidad adjudicataria se le ha aplicado este criterio de desempate |

| ÁREA DE SALUD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. VIOLENCIA DE GÉNERO | | | | |
|--|---|--|----------------|--|
| Medidas a Tomar | | Responsable | Fecha Prevista | Indicadores |
| 1 | Revisión y actualización protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. | Jefatura Servicio Prevención y Comisión de Seguimiento | 2022 | Documento elaborado y publicado en Platón e intranet |
| 2 | Realizar formación obligatoria dirigida a toda plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo | Jefatura Servicio Prevención / Jefatura de Servicio de Formación y Comisión de Seguimiento | 2022-2023 | Acciones formativas realizadas y número de asistentes desagregados por sexo. |
| 3 | Publicación en la intranet, pantallas y carteles, de los protocolos de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo. | Jefatura Servicio Prevención y Comisión de Seguimiento | Tarea continua | Número de acciones realizadas |
| 4 | Revisión y actualización protocolo de actuación frente a la violencia de género | Jefatura Servicio de Prevención | 2022 | Documento elaborado y publicado en Platón e intranet |
| 5 | Realizar campañas informativas y de sensibilización, en materia de violencia de género | Jefatura Servicio Prevención y Comisión de Seguimiento | 2022 | Campañas realizadas |
| 6 | Actualizar la adscripción al procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género publicado mediante resolución de 25 de noviembre de | Comité de Dirección a través de la Dirección de RR HH | Tarea continua | Confirmación de la adscripción |

| | | | | |
|----|--|---|----------------|---|
| | 2015. Mantener el acuerdo para que, de resultar necesario, sea posible su traslado, con carácter fijo o temporal, a otros centros de trabajo del Sector Público Estatal. | | | |
| 7 | Facilitar atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género y en su jornada laboral mediante permisos retribuidos. | Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y RRLL | Tarea continua | Número de casos que han precisado atención en el año |
| 8 | Tener en cuenta el factor sexo y las patologías más comunes en cada uno de ellos a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, así como en las pruebas prácticas de los concursos/procesos de selección | Jefatura Servicio de Prevención Órganos de Selección | Tarea continua | Número de evaluaciones de riesgo en las que se ha tenido en cuenta. |
| 9 | Revisión de los protocolos específicos para la revisión de la salud de hombres y mujeres | Jefatura de Servicio de Prevención / Servicio Médico | Tarea continua | Informe anual |
| 10 | Valoración de una figura de contacto para tratar cuestiones de violencia de género | Dirección de Recursos Humanos | 2022 | Figura creada |

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el artículo 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos del trabajo, establece que los Planes de Igualdad fijarán además de los objetivos a alcanzar y las estrategias a adoptar, el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación y revisión periódica así como la composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El seguimiento, evaluación y revisión periódica permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se alcancen en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación. La misma se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades u obstáculos surgidos en su ejecución.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por los siguientes cinco miembros de la parte empresarial y cinco miembros de la parte social

1.- Por la empresa:

- Director/a de Personal y Relaciones Laborales que actuará como presidente/a.
- Jefe/a del Área del Departamento de Formación que actuará como secretario/a.
- Jefe/a del Área de Gestión de Personal que actuará como vocal.
- Jefe/a del Área de Administración de Personal de la Fábrica de Papel de Burgos de Burgos, que actuará como vocal.
- Administrativo/a del Área de Administración de Personal que actuará como vocal.

2.- Por las personas trabajadoras:

- Un representante sindical de U.G.T que actuará como vocal.
- Un representante sindical de C.C.O.O que actuará como vocal
- Un representante sindical de N.P que actuará como vocal.
- Un representante sindical de E.P.S que actuará como vocal.
- Un representante sindical de S.O.I que actuará como vocal.

La *Comisión de Seguimiento* se reunirá semestralmente con carácter ordinario, así como en reuniones extraordinarias cuando lo pacten ambas partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La *Comisión de Seguimiento* deberá impulsar la implantación del III Plan de Igualdad en la Organización y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del III Plan de Igualdad.

En relación con los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se deberán centrar en:

- Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas.
- Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el III Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Evaluación de la gestión del III Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias, indicadores de seguimiento complementarios, o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades de la realidad de la Organización
- Elaboración de los informes anuales correspondientes a las evaluaciones del III Plan de Igualdad así como de otras que pudieran ser acordadas por la Comisión de Seguimiento, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

El informe anual de evaluación deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
- El grado de cumplimiento de las medidas
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

A la mitad de la vigencia y finalizar la vigencia del III Plan, de Igualdad se realizará un informe específico de evaluación del III Plan de Igualdad (2022 – 2025) que tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, diferenciada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada

una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Asimismo, esta Comisión de Seguimiento, podrá recabar información de cuantas comisiones de trabajo existen o puedan constituirse, así como de los distintos departamentos.

De acuerdo con los resultados de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará las propuestas de mejora que considere oportunas y los cambios que deban incorporarse al Plan.

10. PROCEDIMIENTOS DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

El presente Plan de Igualdad será revisado:

- Como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación previstos en el RD 901/2020.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de modificaciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para su elaboración. Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el III Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Las medidas del plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de objetivos. La adopción de los acuerdos deberá ser consensuada entre las partes que forman la Comisión Negociadora

De conformidad con el RD 901/2020, la resolución de las posibles discrepancias se realizará por su remisión al sistema de mediación establecido por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).