

INFORME DE CONCLUSIONES

PLAN DE IGUALDAD DE TOTEM TOWERCO SPAIN S.L.

1. Introducción

La compañía TOTEM TOWERCO SPAIN, S.L. de conformidad con lo establecido en los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y dentro de su compromiso con la igualdad, tras la constitución de la comisión negociadora para la elaboración y negociación de un Plan de Igualdad en la Compañía, ha presentado a los representantes de la parte social, la siguiente documentación:

- Diagnóstico de situación de la empresa elaborado por la compañía Morgan Philips en base al análisis cuantitativo, análisis de igualdad por materias y análisis económico, todo ello en base a los datos cualitativos y cuantitativos facilitados por la Dirección de la Empresa, que ha examinado las siguientes áreas: a) Proceso de selección y contratación; b) Proceso de formación y desarrollo; c) Proceso de promoción profesional; d) Política retributiva; e) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; f) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo ; g) Otros aspectos de la organización.
- Auditoría retributiva, la cual incluye: 1. Análisis general; 2. Análisis según la valoración de los puestos de trabajo; 3. Análisis del sistema de promoción; 4. Análisis de selección y contratación; 5. Sistema de clasificación profesional; 6. Sistemas de formación; 7. Condiciones de trabajo; 8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; 9. Infrarrepresentación femenina.
- Otros: ficha de identificación de la empresa, horario laboral, plan de trabajo flexible y protocolo desconexión digital.

Todo ello con el fin de elaborar el plan de igualdad y entre ambas partes negociar el programa de actuación (medidas de igualdad) así como la determinación del procedimiento para el seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

2. Partes negociadoras

El presente Plan de Igualdad se ha negociado por la Comisión Negociadora compuesta por Rocío Miranda de Larra Fernández, Javier Santos Redi, Elena Ballesta Villén (en sustitución de la inicial Ana María Flor Villa), por la parte empresarial, y, por la representación social, en representación de los centros de trabajo con RLPT por Rosalía González López (miembro del Comité de Empresa por CC.OO.) y Ángel Orantes Aranda en sustitución de Luis Miguel Martín Bonachea (miembros del Comité de Empresa por CC.OO.) y por parte de los centros de trabajo sin RLPT por Julia Donoso Galán (en calidad de representante por CC.OO.).

3. Conclusiones

3.1 Conclusiones del diagnóstico de situación

La comisión negociadora extrae las siguientes conclusiones del diagnóstico de situación:

- La Compañía está masculinizada, puesto que cuenta con 57 personas trabajadoras, de las cuales 22 son mujeres y 35 hombres, es decir, hay un 61,40% de ocupación masculina frente a un 38,60% de ocupación femenina.
- Si bien los trabajadores de la Compañía se encuentran distribuidos en las oficinas de Madrid, Alicante, Baleares, Barcelona, Coruña, Murcia, Sevilla, Valladolid y Vizcaya, es en Madrid donde se encuentra la mayoría del personal, en concreto, un 72%, manteniendo el personal de esta oficina correlación con la composición de la plantilla a nivel general, puesto que en la oficina de Madrid hay un 59% de personal masculino frente a un 41% de personal femenino.
- El grueso de la plantilla se encuentra en el área de Operaciones y Tecnología, donde hay 20 trabajadores y un 90% de ocupación masculina, siguiéndole el área de Patrimonio y Administraciones con 12 trabajadores y un 41% de ocupación masculina.
- Respecto a la distribución de la plantilla por niveles, TOTEM tiene categorizados los puestos de trabajo en Assistant, CEO, Director, Manager, Responsable y Técnico. Los niveles de Assistant y CEO únicamente cuentan con representación femenina en el primer caso y masculina en el segundo; en el nivel de Directores el 80% son hombres, en Managers, un 46%, en Responsables un 75% y en Técnicos un 62%.
- Respecto a la edad de la plantilla, la franja con mayor concentración de personas es la de 46 a 54 años con un 70% de la plantilla (65% hombres y 35% mujeres) y la edad media de la plantilla es de 50 años para los hombres y 44 para las mujeres.
- La antigüedad media de los hombres es de 16 años y la de las mujeres de 10 años. Un 47% de la plantilla cuenta con más de 20 años de antigüedad (67% de hombres y 33% de mujeres) y un 23% de la plantilla con una antigüedad de entre 1 y 2 años (54% hombres y 46% mujeres). Asimismo, las nuevas incorporaciones (12% de la plantilla), son de un 86% de mujeres y 14% de hombres, lo que indica que la tendencia está cambiando.
- La totalidad de la plantilla tiene contrato indefinido a tiempo completo y el 98% de la plantilla tiene jornada partida, habiendo únicamente una persona con horario continuo debido a que tiene una reducción de jornada por guarda legal.
- Respecto a la representación legal de los trabajadores (RLT), del total de 4 miembros, tres son hombres y una es mujer.
O:\Lucía Fructuoso
- Respecto a la selección y contratación, durante el periodo analizado se han producido un total de 7 incorporaciones (1 hombre y 6 mujeres), asimismo y aunque no existe una política de procesos de selección y contratación definida, la empresa realiza la selección y contratación

de acuerdo a los criterios de cada departamento y en igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado, procurándose que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto, aunque estos no tienen formación en igualdad entre hombres y mujeres. En las entrevistas se hacen preguntas similares a hombres y mujeres y se evitan preguntas de carácter personal o sobre situación familiar. Aunque llegan más currículums de hombres que de mujeres, tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso, no necesitando ninguno un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa. Finalmente, en las ofertas de empleo la empresa se asegura que la información llegue por igual a todos los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo), utilizándose lenguaje no sexista en las mismas.

- Respecto a la formación y desarrollo y aunque no existe una política de formación y desarrollo definida, la Compañía dispone de un plan de formación que elabora con carácter anual, a partir de la identificación de las necesidades formativas con las áreas y las prioridades de la Compañía. Asimismo, la Compañía procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir, en los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada y en la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos, si bien la plantilla no ha tenido ninguno tipo de formación en materia de igualdad.
- Respecto a la promoción profesional, durante el periodo de estudio se han promocionado a un total de 5 profesionales (4 hombres y 1 mujer).
- Según la política horaria interna de la Compañía los profesionales tienen derecho a 23 días laborables de vacaciones, al menos 3 días de libre disposición y 1 día por cada 10 años de antigüedad hasta un máximo de 2 días. Asimismo, la Compañía aplica los permisos retribuidos y beneficios sociales del Convenio Colectivo de Orange Espagne, S.A.U.

De igual modo, la Compañía cuenta con una política llamada "Plan de Trabajo Flexible TOTEM", en la cual se recoge todo lo relativo a las políticas de teletrabajo, así como una Política Interna de Desconexión Digital.

- Respecto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la Compañía cuenta con un Protocolo de Acoso Interno, si bien no es específico de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

3.2 Conclusiones de la auditoría retributiva

La comisión negociadora extrae las siguientes conclusiones de la auditoría retributiva:

- La política retributiva de Totem contempla un salario base anual, una compensación variable, beneficios sociales y retribución flexible para sus empleados. Asimismo, la Compañía establece como beneficios sociales a todas las personas empleadas, el complemento de Movilidad

Sostenible, Plan Familia, Seguro de Ahorro, Cheques Restaurante, Seguro de Salud, Seguro Conciliación, Seguro de Vida y Tráfico Telefónico.

De igual modo, de acuerdo a la categoría interna o actividad del empleado/a, la compañía podrá establecer otras concesiones como parte de su retribución total. Entre otros, se encuentra el Plus de disponibilidad en área Red para Gestor Centro Técnico (GRIET), Complemento "Ad Personam", Car Allowance y Petrol Allowance. Y como retribuciones en especie, La Retribución de Gasolina, y de Coche. También existen otro tipo de incentivos, como el "Long term incentive" o Sistema de Incentivos a largo plazo, retribución proporcionada y vinculada exclusivamente a puestos directivos o críticos de la organización.

Por otro lado, el Plan de compensación flexible incluye un plus a los complementos de Cheques Restaurante y Seguro de Salud. Este plan es de carácter flexible, complementario y voluntario, acorde a los límites exentos en la tributación que marca la normativa actual.

- Respecto a las desviaciones en los salarios, entendiéndose por desviaciones las que superan el 25%, se observan las siguientes:
 - En salario base se detecta una diferencia del 28% de media a favor del colectivo de varones, diferencia que se reduce en el estudio de la mediana a un 12%. La causa de esta diferencia reside en la distribución proporcional de hombres y mujeres dentro de la Compañía, concretamente en la mayor presencia masculina en las categorías profesionales de nivel más alto. Por todo ello, se determina que esta dispersión responde a factores estructurales de carácter histórico.
 - En variable, se detecta una diferencia del 51% de media a favor del colectivo de varones, diferencia que se mantiene en el estudio de la mediana en un 42%. Si bien, la Política de Retribución Variable definida para el periodo de estudio, es homogénea y común para toda la compañía. En esta se determina que el sistema de evaluación será el mismo para todos los empleados, con independencia de su área o categoría, y que su retribución está vinculada únicamente al nivel de contribución al plan estratégico y a los objetivos del negocio. Dicha política vincula la retribución variable exclusivamente al nivel de contribución al plan estratégico y a los objetivos del negocio. Además, el concepto de variable se abona en dos tramos, por lo que durante el periodo analizado solo se percibe la mitad del importe, afectando en mayor medida a las personas que se incorporaron recientemente (seis mujeres y un hombre). En consecuencia, se concluye que la dispersión observada responde igualmente a factores estructurales de carácter histórico.
 - En GRIET se detecta una diferencia del 100% de media a favor de los varones. Se trata de una percepción establecida en el artículo 16 del Convenio Colectivo de Orange Espagne, S.A.U., que absorbe y compensa el complemento que venían percibiendo los

Griets hasta la firma de este Convenio. Sobre el total de la plantilla, 6 personas (todos ellos varones) han percibido este complemento.

Al tratarse de un complemento directamente relacionado con la categoría del profesional, no se encuentra vinculado con una desigualdad por cuestión de género/sexo.

- En Ad Personam se detecta una diferencia del 100% de media a favor de los varones. Únicamente 3 personas de la plantilla (todos ellos varones) reciben este complemento salarial, proveniente de una compensación histórica acordada debido a una pérdida de beneficios sufridos a consecuencia de una escisión. Es por eso que, no se trata de percepciones discrecionales, sino que son conceptos que permiten reajustar las diferencias sobre la nómina anterior percibida.

Por todo ello, se determina que esta dispersión responde a factores estructurales de carácter histórico.

- En Long Term Incentive se detecta una diferencia del 100% de media a favor de los varones. Esto se debe a que son 4 los empleados que se benefician este complemento. Se trata de un complemento extrasalarial únicamente proporcionado a las posiciones críticas o al más alto nivel de la organización. Coincidiendo que a las personas a las que se les otorga este complemento, son varones.

Por todo ello, se determina que esta dispersión responde a factores estructurales de carácter histórico.

- En lo que al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral respecta, en la Compañía existe flexibilidad horaria (dentro del marco temporal de 07:30 a 10:00 horas con posibilidad de salida a las 17:00 horas) y políticas de teletrabajo desarrolladas e implantadas en la compañía (2 días a la semana o tiempo equivalente a 1 jornada diaria de trabajo a la semana distribuido por las tardes), así como jornada intensiva del día 1 de julio al 31 de agosto, ambos incluidos.
- A modo general no se han detectado desviaciones atribuibles a una cuestión de sexo o género, en materia retributiva. Las desviaciones encontradas son, en líneas generales, consecuencia de la propia aplicación de las políticas de compensación y beneficios implantadas por Totem, establecidas para todos por igual, tanto para hombres como mujeres, únicamente dependiendo de otros factores como la incorporación, antigüedad, así como la categoría, criticidad, nivel o área de actividad dentro de la compañía. Asimismo, en cuanto al análisis del colectivo segmentado en función de su contribución, las mayores diferencias se observan en las percepciones recibidas bajo el concepto de variable. No obstante, estas desviaciones quedan plenamente justificadas atendiendo a los puntos establecidos en la Política de retribución Variable de Totem.

3.3 Conclusiones de las medidas

La comisión negociadora ha acordado establecer las siguientes medidas en los siguientes ámbitos: i) ámbito retributivo, ii) comunicación y sensibilización, iii) prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, iv) selección de personal, v) formación, vi) clasificación, promoción y desarrollo, vii) conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las partes pactan que el plazo identificado en la tabla a continuación es el plazo de implementación de las medidas. Se pacta asimismo que todas las medidas específicas van a tener un seguimiento semestral y de evaluación de las medidas anual, coincidiendo con la finalización del Plan de Igualdad.

I. Medidas en el ámbito retributivo

OBJETIVO ESPECÍFICO: avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la Compañía a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de género.			
MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA
Seguimiento anual en materia retributiva para detectar diferencias injustificadas y establecer, en su caso, medidas para eliminarlas	Informe de medianas por Grupo Profesional	RRHH	Actualización anual con recabo de datos inmediato
Establecimiento de un mecanismo corrector para salarios desposicionados con respecto a la mediana de su Grupo Profesional -Ver Convenio colectivo	Comunicación del número de personas desposicionadas por Grupo	RRHH	Actualización anual con recabo de datos inmediato
No considerar las inequidades como subida salarial. Destinar una bolsa económica para las inequidades independiente de la de subidas salariales, para no penalizar a estas última.	Existencia de una "bolsa independiente" calculando las inequidades	RRHH	Actualización anual con recabo de datos inmediato
Compromiso de que a nivel global no pueda haber más de un 15% de diferencia (medianas) entre hombres y mujeres dentro de cada grupo profesional (tiene que haber más de 1 individuo representado)	Informe de medianas por GP y corrección (en su caso)	RRHH	Actualización anual con recabo de datos inmediato
Compromiso de que -a nivel individual- no puede haber más de 15% (representando cada género) desposicionado de manera injustificada	Comunicación de número de personas desposicionadas	RRHH	Actualización anual con recabo de datos inmediato
Elaboración de un registro salarial anual siguiendo los requisitos gubernamentales	Registro salarial	RRHH	Actualización anual con recabo

			de datos inmediato
--	--	--	--------------------

II. Medidas en el ámbito de la comunicación y la sensibilización

OBJETIVO ESPECÍFICO: avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadoras en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional.			
MEDIDA	INDICADOR	RESPONS.	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA
Implementar el uso de la comunicación no sexista en todo tipo de comunicaciones institucionales internas o externas.	Auditoría inicial y muestreo de comunicaciones a la plantilla en los canales de comunicación habituales	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del Plan
Realizar acciones de sensibilización /formación en comunicación no sexista a las personas que tienen responsabilidades en materia de comunicación (marketing y ventas/RRHH/RRII/Office Manager...)	Número de acciones realizadas/personas formadas	RRHH	A medio plazo (6 meses) y durante toda la vigencia del plan
Comunicar y compartir el I Plan de Igualdad con toda la plantilla a través de canales internos y externos.	Evidencia de la publicación/ comunicación	RRHH	2 meses tras la firma del Plan
Dar visibilidad y establecer acciones de comunicación y sensibilización en la celebración de los días internacionales con temas de igualdad y diversidad.	Evidencias de las comunicaciones realizadas	Comisión de Igualdad y RRHH	A medio plazo (6 meses) y durante toda la vigencia del plan
Incorporar preguntas en materia de igualdad/diversidad en VOICE UP o encuestas de riesgos psicosociales.	Nº de preguntas	RRHH	A corto plazo (3 meses) y anualmente durante toda la vigencia del plan

III. Medidas en el ámbito de la prevención y actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO: fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad y protección de las víctimas, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones.			
MEDIDA	INDICADOR	RESPONS.	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA

Firmado por: Rosalia Gonzalez Donoso Galán Firmado por: Javier Santos Elena Ballesta Firmado por: DocuSigned by: Firmado por: DocuSigned by:

B8D6634A702647C A3FE4B14C39D43F E758FCF9C5DC488 B2D8BE738875409 3D36F232E4394C3 510251ABC3614DC

Publicación del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo conforme a la normativa en vigor.	Protocolo de acoso y nº de visualizaciones	RRHH	Inmediato y actualizaciones durante toda la vigencia del plan
Creación de un buzón específico (buzon.acoso@totemtowers.es) en el que las personas trabajadoras podrán plantear posibles denuncias relativas a discriminación por razón de sexo.	Creación del buzón	RRHH	Inmediato
Formación y sensibilización a toda la plantilla en materia de prevención de violencia sexual, y especialmente, contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Número de acciones realizadas/personas formadas	RRHH	A corto plazo (3 meses) y actualizaciones necesarias durante toda la vigencia del plan
Elaboración de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.	RRHH	Inmediato y revisión anual
Nombramiento de la figura del agente de igualdad para consultas relacionadas con situaciones “incómodas” que no se pretende que sean objeto de denuncia por acoso.	Nº de correos enviados	RRHH	A corto plazo (3 meses) y durante toda la vigencia del plan

IV. Medidas en materia de selección de personal

OBJETIVO ESPECÍFICO: promover la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal, garantizando que las decisiones se basen en criterios objetivos y equitativos y que se eliminen los sesgos de género en todas las etapas del proceso.			
MEDIDA	INDICADOR	RESPONS.	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA
En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, la Empresa se compromete a fomentar y priorizar la selección de mujeres para aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas	Nº de vacantes; Nº y % de candidaturas finalistas desagregadas por género Nº y % de mujeres contratadas vs. total de contrataciones	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del Plan
Garantizar que todos los procesos de selección se realicen bajo criterios objetivos , basados en el mérito y la idoneidad de los candidatos	Publicación de la descripción del puesto de trabajo; Nº y % de candidaturas finalistas desagregadas por género;	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del Plan

	Críterios objetivos de contrataci3n		
Formaci3n y sensibilizaci3n en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes para las personas involucradas en la selecci3n	Nº de personas formadas; Nº de sesiones de formaci3n recibidas	RRHH	A medio plazo (6 meses) y durante toda la vigencia del Plan
Utilizar lenguaje y comunicaci3n visual no sexista en todas las ofertas de empleo , as3 como en todos los formularios y documentos de selecci3n	Revisi3n de los formatos y revisi3n del contenido de las ofertas	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del plan
Informaci3n a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad en el proceso de onboarding	% de incorporaciones que reciben la informaci3n	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del plan

V. Medidas en materia de formaci3n

OBJETIVO ESPEC3FICO: potenciar, mediante acciones formativas, tanto de forma presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer y promover, a trav3s de formaci3n espec3fica, la sensibilizaci3n en materia diversidad y inclusi3n (g3nero, equipos intergeneracionales...), asegurando que todos los empleados comprendan la importancia de trabajar en un ambiente laboral inclusivo y respetuoso sin discriminar a ning3n colectivo			
MEDIDA	INDICADOR	RESPONS.	PLAZO DE IMPLEMENTACI3N DE LA MEDIDA
Formaci3n en igualdad para toda la plantilla para que sean capaces de identificar situaciones. Foco en directores y formaci3n espec3fica para la RLPT	Nº de sesiones en igualdad realizadas por colectivo	RRHH	A medio plazo (6 meses) y durante toda la vigencia del Plan
Favorecer que todas las personas trabajadoras puedan realizar cursos de formaci3n con independencia de su estatus, situaci3n familiar y otras circunstancias personales	Horarios de la formaci3n y % de personas que realizan las formaciones por g3nero	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del Plan
Implantar un cuadro de mando que permita hacer un seguimiento de la formaci3n	Cuadro de mando semestral con informaci3n sobre	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del Plan

Lanzamiento de acciones que fomenten el crecimiento de todos los empleados , en especial los que tengan como objetivo la toma de conciencia y compartición de experiencias	Nº de actividades realizadas con este objetivo	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del plan
---	--	------	---

VII. Medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO: poner en marcha mecanismos y herramientas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y su compatibilidad con el crecimiento profesional para todas las personas trabajadoras.			
MEDIDA	INDICADOR	RESPONS.	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA
Seguimiento del nº de personas acogidas a los modelos de trabajo flexible, desagregado por sexo.	Nº de personas en trabajo flexible desagregadas por sexo	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del Plan
Ofrecer información sobre las distintas medidas de conciliación disponibles a través de canales internos y en el onboarding.	Nº de evidencias	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del Plan
Derecho a la desconexión digital según el protocolo publicado	Nº de reportes recibidos de incumplimiento del protocolo	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del Plan
Horario flexible: entrada (entre las 7h30 y 10h) - tiempo de comida (entre 30 y 90 min) -salida a partir de las 17h. Jornada intensiva en julio y agosto	Nº de reportes en caso de incumplimiento	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del plan
No reuniones en horario de tarde cuando hay personas con reducción de jornada	Nº de reportes en caso de incumplimiento	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del plan
Asignación preferente de plazas de parking en base a criterios establecidos	Nº de solicitudes de parking	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del plan
Programas de ayudas sociales para empleados asignadas según criterios preestablecidos y acordados en la Comisión	Nº de peticiones y ayudas concedidas	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del plan

paritaria de acción social (200 €/empleado)			
Teletrabajo voluntario para mujeres embarazadas a partir de la 26ª semana de gestación	Nº de peticiones y solicitudes aprobadas o rechazadas	RRHH	Inmediato y durante toda la semana del plan
Permiso de lactancia de 1 hora durante 12 meses (1 hora de forma continua o acumularse en jornadas completas durante 28 días laborables.	Nº de personas que hacen uso del periodo de lactancia acumulado desagregado por sexo	RRHH	Inmediato y durante toda la vigencia del plan

4. Ámbito personal, territorial y temporal del plan de igualdad

4.1. Ámbito personal

El presente plan de igualdad será de aplicación a toda la plantilla que esté contratada por la Compañía durante el tiempo de vigencia del mismo.

Igualmente será de aplicación a las personas trabajadoras que puedan estar prestando servicios a través de contratos de puesta a disposición suscritos con Empresas de Trabajo Temporal.

4.2. Ámbito territorial

Será de implantación en todos los centros de trabajo de la Compañía en el territorio español.

4.3. Ámbito temporal

El periodo de vigencia del plan de igualdad será, de conformidad con lo previsto en el art. 9.1. del Real Decreto 901/2020, de 1 año, entrando en vigor el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026.

5. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El periodo de vigencia del plan de igualdad será, de conformidad con lo previsto en el art. 9.1. del Real Decreto 901/2020, de 4 años desde la fecha de firma del mismo.

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas del Plan, conforme la planificación anteriormente indicada, se realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas, según lo dispuesto en el artículo 8.2 i) del RD 901/2020.

En caso de detectarse eventuales desajustes se adoptarán las medidas que resulten pertinentes para velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de las medidas conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos, en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por la Empresa, conforme a los recursos personales indicados en las medidas del presente Plan.

5.1. Órgano de vigilancia y seguimiento

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 j) del RD 901/2020, se crea una Comisión de Seguimiento de Igualdad cuya constitución y competencias se recogen a renglón seguido.

Los miembros integrantes de la misma fueron elegidos en la reunión final de acuerdo del Plan de Igualdad, tal y como figura en el Acta de la citada reunión, advirtiéndose en la misma que las competencias de los miembros, serían las siguientes:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Verificar la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, y si éstas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta para las diferentes medidas/objetivos.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de las medidas y realizar los ajustes pertinentes.
- Proceder a la evaluación del Plan en caso de que resultase necesario.

A este respecto, la representación empresarial propuso que la comisión de seguimiento estuviera formada por 3 miembros de la representación empresarial y 3 miembros de la representación social, estando la representación social conforme con este punto.

Por parte de la representación empresarial el miembro de la comisión de seguimiento será:

- Javier Santos Redin.
- Rocío Miranda de Larra Fernández.
- Elena Ballesta Villén.

Por parte de la representación social el miembro de la comisión de seguimiento será:

- Rosalía González López.
- Ángel Orantes Aranda.
- Julia Donoso Galán.

5.2. Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar una evaluación final del Plan al término de su vigencia y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

Firmado por:	Firmado por:	Firmado por:	DocuSigned by:	Firmado por:	DocuSigned by:
BED6914A7028476	A3FE4B14C38043F	E758FCF5C50C4B5	8208B8736875408	3D95F232E436AC5	510281A8C3814DC

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos 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 las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- 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.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Será competencia de la Comisión de Igualdad el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

5.3. Seguimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Madrid.

Firmado por:	Firmado por:	Firmado por:	DocuSigned by:	Firmado por:	DocuSigned by:
BED6254A702847C	A3FE4814C39D43F	E758FCF5C5DC488	5208B8738375409	3D35F232E4304C5	510251ABC3814DC