

**II PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**

ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L.

12/05/2022-11/05/2026

1. PRESENTACIÓN

*Este II Plan de Igualdad pretende promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la empresa y constituirse como el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.*

El presente Plan de Igualdad nace de la convicción de que garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es una inversión que favorece tanto los objetivos integrales de la organización como al desarrollo personal y profesional de las personas que constituyen **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L**. Asimismo, con ello pretendemos la creación de un elemento que contribuya a desarrollar nuevas formas de gestión del capital humano y una mejora de la eficacia organizativa de la empresa; todo ello orientado hacia la permanencia, consolidación y crecimiento en un mercado económico en constante cambio y evolución.

Es por esta razón por la que trabajadores y trabajadoras de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** junto con la Dirección de la empresa nos hemos encaminado en un proyecto común que garantice y promueva la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que trabajan en **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L**, construyendo para ello un Plan de Igualdad estratégico donde quedan recogidas de manera coordinada un conjunto de acciones encaminadas a conseguir esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y caracterizado por ser un Plan de Igualdad:

- **COLECTIVO.** Realizado entre todas las personas de la empresa.
- **FLEXIBLE.** Adaptado a nuestras características y peculiaridades, con acciones en todo caso ajustadas a la realidad y a un contexto concreto en función de nuestras necesidades y posibilidades.
- **INTEGRAL.** Incidiendo en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **TRANSVERSAL.** Implicando a todas las áreas de gestión de la empresa.
- **DINÁMICO Y SISTEMÁTICO.** Va adecuándose a cada momento.
- **TENDRÁ UN FIN.** Únicamente cuando se haya conseguido una igualdad efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo”*

El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su artículo 11, establece que: *“Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.”*

Siguiendo la línea marcada por la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las próximas páginas se describe tanto el proceso llevado a cabo por **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** para integrar la igualdad de oportunidades con anterioridad a este Plan de Igualdad como los mecanismos puestos en marcha por la Comisión de Igualdad en el diagnóstico y elaboración del presente Plan de Igualdad.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad en empresa se suscribe, por parte empresarial; por **Angel Gallego Román** con el cargo de Director General, **Anabel López López** con el cargo de Directora de Licitaciones y Desarrollo y responsable del Plan de Igualdad y Representante Legal de la empresa a efectos de negociación y por la parte de la representación sindical por **Ruth Durán Pitart** con el cargo de Adjunta a la Secretaría de Organización de la Federación de Enseñanza de CC.OO y por **Pedro Gómez Iglesias** con el cargo de Técnico Federación de Servicios Públicos de U.G.T. Será la RLT de la empresa, cuando exista, quien sustituirá en esta materia a las personas representantes de los sindicatos más representativos.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen de manera recíproca, con la representatividad requerida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un Plan de Igualdad en **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L**

En este sentido, el presente Plan se alza dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter las medidas específicas de igualdad para el conjunto de la empresa; incluyendo en su ámbito de aplicación a la totalidad de la plantilla.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Las partes acuerdan que el presente Plan de Igualdad afecta, en el **ámbito personal**, a toda la plantilla de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L.**, incluyéndose de manera específica a las personas que presten sus servicios en la empresa anteriormente citada de manera subcontratada y a aquellas personas que sean contratadas con posterioridad a la implantación del Plan.

En cuanto al **ámbito territorial**; el presente Plan será de aplicación en todos los centros ubicados en el territorio nacional.

Por último, el **ámbito temporal** del presente escrito; se acuerda que tendrá una duración máxima de 4 años, iniciando su vigencia el día de la firma del compromiso de la dirección, 12 de mayo de 2022 hasta el 11 de mayo de 2026.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado ha consistido en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En esta fase, hemos tratado de obtener información y recopilarla de manera ordenada y sistematizada. De esta manera, el diagnóstico nos ha proporcionado un conocimiento de la realidad en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra organización.

Para obtener los datos a analizar se ha recabado información en base a tres ejes fundamentales:

- Información Básica de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L.** (actividad, dimensión, historia, estructura organizativa).
- Información cuantitativa de la empresa: estudiando la situación desagregada por sexos en relación con la edad, la distribución vertical y horizontal de la plantilla, la relación laboral, el nivel de formación y la

evolución de la selección de personal y contratación en los últimos años. En este sentido se analiza la plantilla actual, sus condiciones laborales, y las prácticas empresariales que puedan influir en su evolución profesional y en el trato a las personas que integran la organización.

- Análisis de igualdad en la empresa: Se incluye información cualitativa sobre los procesos de selección y contratación, la formación, la promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación corresponsable, retribuciones, infrarrepresentación femenina y la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Se utiliza un cuestionario de opinión de la plantilla y personal directivo que nos ayude a obtener información para el diagnóstico. Los datos que se han recogido están desagregados por sexo para facilitar el análisis.

Se recoge la información en base a un objetivo previamente marcado. Se analiza el grado de igualdad de cada uno de los indicadores.

El periodo de referencia de los datos utilizados ha sido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre del 2021. La recogida de información de este documento se ha desarrollado durante febrero y marzo de 2022. La fecha final de elaboración del informe diagnóstico ha sido marzo de 2022.

Para la realización del documento se ha contado con la colaboración de los departamentos de Dirección y Administración de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** siendo Ana Isabel López la persona responsable de temas de igualdad.

Veamos los datos que arroja el Diagnóstico realizado y sobre el cual se desarrollarán las medidas que se pondrán en práctica.

1. Los datos sobre las personas que componen la plantilla de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** indican que la proporción de mujeres supera significativamente a la de hombres. Es una característica de este sector, que por norma general está mayormente representado por mujeres. Esto muestra una clara segregación ocupacional femenina.
2. Por otra parte y respecto a los tramos de edades, el análisis de los datos nos muestran que el porcentaje más alto se concentra entre las franjas

comprendidas entre los 35 y los 39 años, y los 40 a 44 años, aunque existe una gran heterogeneidad en la edad de la plantilla.

3. Estos datos se pueden relacionar con el tipo de contrato y sexo, los cuales nos dicen que la mayor parte del personal de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** está contratada de modo indefinido. El modelo de contrato más habitual es Indefinido a jornada completa, aunque existen también otras modalidades como temporal con jornada completa (17 mujeres y 5 hombres) e Indefinido en jornada parcial (6 mujeres) y temporal a jornada parcial (3 mujeres).
4. En cuanto a la **clasificación profesional**, el grueso de la plantilla se encuentra dividida entre los grupos 3 y 4 de cotización (personal técnico y personal administrativo) en el caso de las mujeres y en los grupos 4 y 5 (personal administrativo y personal auxiliar administrativo y personal de limpieza) en el caso de los hombres.
5. En relación con las **condiciones de trabajo**, incluida la auditoría retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado una auditoría retributiva valorando cada uno de los puestos de trabajo para garantizar que las diferencias en las percepciones salariales y no salariales sean derivadas de criterios objetivos no sexistas.
6. Las estadísticas reflejan que tanto el nivel de **formación** de las mujeres como el nivel de estudios de los hombres suelen ser estudios superiores, y que los cargos de responsabilidad se encuentran ocupados en su totalidad por hombres.
7. Respecto a la **política salarial** vemos en los datos recabados que no existe desequilibrio ni brecha salarial en la media de este último año.
8. En relación a la **promoción** vemos que no hay ascensos en niveles superiores en los últimos años, y si hay ascensos en cuanto a niveles de administración y docentes, en su mayoría en mujeres. En este sentido vemos que puede ser un área a mejorar mediante la implantación de medidas relacionadas con esta área. Debemos identificar los impedimentos o dificultades con las que se encuentra la plantilla a la hora de promocionar.
9. Por otra parte, vemos que un alto porcentaje de la plantilla ha disfrutado de las formaciones realizadas para la plantilla el pasado año. En el ámbito de la

formación, también vemos que en **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** se asegura que toda la plantilla tenga las mismas horas de formación para su desarrollo; así como la totalidad de la plantilla ha recibido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La plantilla cuenta en su totalidad con formación específica en Conciliación Corresponsable.

10. El análisis realizado respecto al **área de la selección y la contratación** muestra que ésta se realiza a través de anuncios en su mayoría; contando con una tasa de contratación femenina en su mayoría en los últimos años. Además, las personas responsables de la selección de personal cuentan con formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
11. En el ámbito de la **conciliación** se ve necesario sensibilizar a la plantilla sobre conciliación corresponsable, para la utilización de los servicios de apoyo a la conciliación que se ofrecen en la empresa, de tal manera que hombres y mujeres se sientan igualmente responsables de sus obligaciones como cuidadores y cuidadoras.
12. Por último, en cuanto al **área de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, para prevenir prácticas indebidas en el entorno laboral, **Adalid** ha creado un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que ya se encuentra DEPOSITADO en REGCON con fecha de 29/05/2022 con código de acuerdo/localizador 90102142172022.

5. AUDITORIA RETRIBUTIVA

5.1.- RESULTADOS

Tras la realización de un análisis exhaustivo sobre las percepciones retributivas de las personas que conforman la plantilla de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** observamos lo siguiente:

- En el **nivel 1 correspondiente a Administrador único**, no hay mujeres en este puesto de responsabilidad por lo que no puede hacerse comparativa salarial entre ambos sexos.
- En el **nivel 2 correspondiente a Directores y Gerentes Jefe de Taller**, ocurre de igual modo que en la categoría anterior, pero en éste caso sólo hay mujeres, por lo que no se puede establecer ninguna comparativa
- En el **nivel 3 correspondiente a Responsables y Coordinadores**, observamos que sólo hay presencia de mujeres, por lo que no hay comparativa salarial entre ambos sexos.
- En el **nivel 4 correspondiente a Técnicos**, sólo se da la existencia de mujeres en esta categoría por lo que no hay comparativa salarial posible.
- En el **nivel 5, correspondiente a administrativos**, se da la existencia tanto de mujeres como de hombres, la brecha salarial arroja un resultado de -4,28 % a favor de las mujeres, siendo el salario base muy similar, la diferencia se da en cuanto a los complementos salariales y extrasalariales, ya que las mujeres tienen estos complementos de los que no disfrutaban los hombres Por una parte en esta categoría hay menos hombres y por otra parte los complementos salariales y extrasalariales de las mujeres incluyen conceptos, tales como: antigüedad o plus de productividad, que se refleja en la retribución de estas y contribuye a dar como resultado esta brecha salarial, que no es demasiado significativa al no alcanzar el 25%.
- En el **nivel 6 correspondiente a auxiliares administrativos** se da la existencia de mujeres y hombres, sin embargo la brecha salarial arroja

un resultado de **0%** con lo que la brecha salarial es inexistente, ya que en ambos sexos la retribución es exactamente la misma cantidad.

- En el nivel **7 correspondiente a Personal no cualificado**, se da la presencia de sexo femenino, con lo cual la comparativa salarial no es posible
- **Respecto a la media de la empresa, esta arroja un 12,48%** a favor de los hombres, cifra no especialmente significativa, pero que radica en que la media del salario base es algo superior en el sexo masculino, tenemos que tener en cuenta que los puestos directivos recae en un hombre, y su retribución es un poco más alta, dando así lugar a estos resultados, que en ningún caso son demasiado importantes, pero que si es necesario justificar.
- **En el apartado relativo a la mediana de la empresa,** podemos observar una brecha salarial de un **- 9,81%** a favor de las mujeres, cifra no demasiado importante, puesto que no llega al 25% de brecha salarial, que se hubiera considerado relevante. Por lo tanto, podemos afirmar que en el análisis del registro retributivo de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** no se produce una brecha salarial especialmente significativa, y en los niveles en los que se da dicha brecha, esta queda suficientemente justificada

5.2.- VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el 12 de mayo de 2022 hasta el 11 de mayo de 2026, presentando la misma duración que el II Plan de Igualdad elaborado.

5.3. SISTEMA ANALITICO UTILIZADO

En el presente documento realizamos un análisis de la situación retributiva en la empresa Y presentamos su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para realizar este análisis y presentación de resultados hemos utilizado las siguientes herramientas:

- Herramienta de Registro Retributivo.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Ambas son herramientas para la igualdad elaboradas por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo en colaboración con CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

5.4. PLAN DE ACTUACION

5.4.1.- DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS Y ACTUACIONES CONCRETAS PARA REDUCIR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Debido al compromiso de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** con la igualdad en la empresa, establecemos estos objetivos y actuaciones necesarias para garantizar la no discriminación retributiva entre los empleados y las empleadas de la entidad.

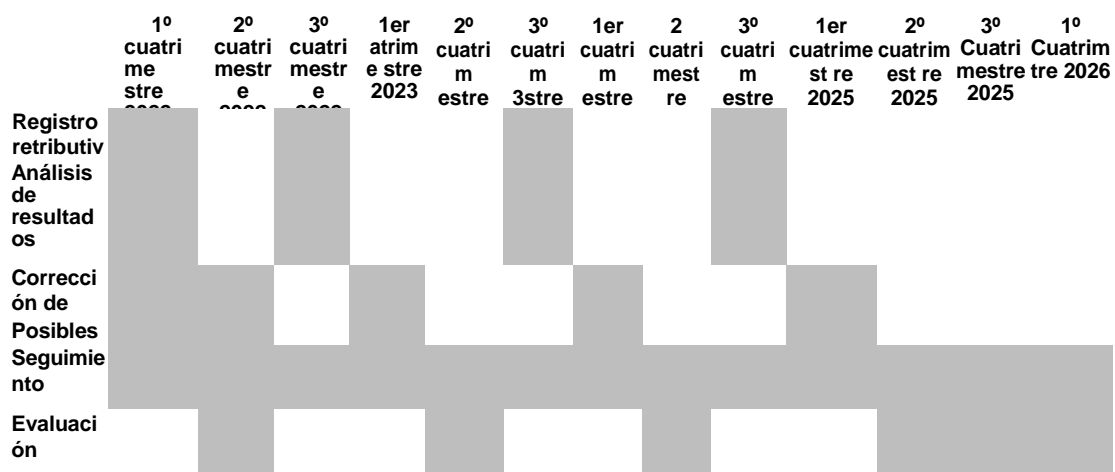
OBJETIVOS:

- Analizar las retribuciones de la totalidad de la plantilla de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** de manera desagregada por sexo y categoría.
- Detectar posibles discriminaciones dentro del ámbito retributivo.
- Corregir y solventar aquellas diferencias retributivas que se produzcan por criterios no objetivos (diferencia de funciones, experiencia, formación...).
- Realizar un seguimiento y evaluación de todo el proceso.

ACTUACIONES:

- Realización anual de un registro retributivo con perspectiva de género; en el cual se establezcan las medias retributivas percibidas por cada categoría segregadas por sexos; así como las medianas de la empresa.
- Análisis de los resultados obtenidos: Analizar de manera exhaustiva cada una de las diferencias que se producen en cada categoría con el fin de averiguar si son o no por causas justificadas.
- Corrección de posibles brechas salariales. Se eliminarán las discriminaciones existentes en materia de percepciones salariales por sexos.
- Seguimiento: Durante todo el proceso, la Comisión Negociadora será responsable de realizar el seguimiento del cumplimiento del cronograma establecido.
- Evaluación: Al finalizar la vigencia de la auditoria retributiva, se evaluarán los resultados, los procesos y el impacto de las actuaciones establecidas en la misma.

5.4.2.- CRONOGRAMA DE ACTUACIONES.



5.4.3.- SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las actuaciones anteriormente recogidas recaerá sobre la Dirección de la empresa. Este

organismo será el responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas. Se designará un órgano de vigilancia y control; que participe de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. La definición de indicadores de medición de la brecha salarial e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos, medibles y realistas.

5.4.4.- PERSONA O PERSONAS RESPONSABLES DE LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de los/as trabajadores/as y el colectivo de personas responsables de la implantación del Plan y de la auditoría retributiva, constituido por personal de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** y con conocimientos, en algunos casos, en materia de igualdad de oportunidades.

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	DNI	CARGO
Angel Gallego Román		Director de la Empresa.
Ana Isabel López López		Responsable de igualdad

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA	DNI	CARGO
Ruth Duran Pitart		Adjunta a la secretaría de Organización, Federación de Enseñanza CC.OO
Pedro Gómez Iglesias		Técnico Federación de Servicios Públicos de U.G.T

5.4.5.- VIGENCIA DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA Y SEGUIMIENTO

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el 12/05/2022 – 11/05/2026, presentando la misma duración que el II Plan de Igualdad elaborado.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan; participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de la auditoría retributiva y de las medidas incluidas en el plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones con un plazo máximo de 6 meses.

La definición de indicadores de medición e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos medibles y realistas.

La auditoría retributiva junto con el Plan de igualdad al que acompaña, contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en mayo de 2024. La evaluación final, por su parte, se realizará al finalizar el plan, mayo de 2026.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la auditoría retributiva e implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, realizándose de manera conjunta

entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación de la auditoría retributiva y del plan de igualdad de empresa y la base sobre que la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan y la elaboración de una nueva auditoría retributiva.

6. PASOS PREVIOS

Para **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** integrar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa significa:

- Cumplir con la **legislación** vigente:
 - La Constitución Española prohíbe explícitamente la discriminación.
 - La LO de 3/2007 la ley de Igualdad entre mujeres y hombres: promueve el desarrollo de Planes de Igualdad en las empresas y otras organizaciones laborales.
 - EL RD 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro; que obliga a registrar todos los planes de igualdad en las empresas.
 - EL RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; que exige tener un registro retributivo a las empresas.
- **Consolidar la Responsabilidad Social** para, de esta manera, legitimar su función social ganando credibilidad y reconocimiento público. Dando, asimismo, ejemplo a otras empresas.
- **Optimizar los recursos humanos de la empresa** en relación con los roles de género asignados a mujeres y hombres, los cuales originan estereotipos y tratos desiguales que afectan al mercado laboral y que se reproducen en las organizaciones laborales.
- **Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad** a través de las personas que, como responsables del desarrollo, mantenimiento y mejora de los sistemas de calidad, se requiere tanto que toda la

empresa participe, como el desarrollo de una cultura organizacional centrada en el respeto a la persona apoyándola siempre en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.

6.1.- EL COMPROMISO

La **Dirección** de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** a partir de su manifiesta voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, firma un Compromiso adoptado por escrito, previamente informado a la plantilla, para la creación de un instrumento que:

- Integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluya este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilite los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de un Plan de Igualdad

6.2.- LA CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de las trabajadoras y el colectivo de personas responsables de la implantación del plan, constituido por personal del centro de trabajo en Madrid donde se encuentra **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** y con conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades.

DETALLE DEL PERSONAL QUE CONSTITUYE LA COMISIÓN PERMANENTE NEGOCIADORA

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Angel Gallego Román	Representante legal de la empresa	Director General de la Empresa
Ana Isabel López López	Representante legal de la empresa	Responsable de igualdad

PARTE TRABAJADORA

Ruth Durán Pitart	Representante de los Sindicatos Mayoritarios del Sector	Adjunta a la Secretaría de Organización Federación de enseñanza CC.OO. Madrid
Pedro Gómez Iglesias	Representante de los Sindicatos Mayoritarios del Sector	Técnico Federación Servicios Públicos de U.G.T. Madrid

La Comisión Negociadora mantendrá reuniones presenciales o mediante videoconferencia con una periodicidad semestral, con posibilidad de variaciones temporales en función de la situación de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** en cada momento.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las primeras acciones llevadas a cabo tras la firma del compromiso por parte de la empresa y tras la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad fueron el establecimiento de una relación de objetivos, generales y específicos, a alcanzar a medio y largo plazo y la creación de un calendario de trabajo donde quedaron temporalizadas las diferentes fases a través de las cuales se desarrollaría, implantaría y evaluaría el Plan de Igualdad.

7.1.- OBJETIVOS CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

OBJETIVOS GENERALES

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implicando a todos los agentes participantes en el Plan de Igualdad, Dirección de la empresa y la plantilla con el fin de poner en marcha las medidas que contemple dicho plan.
- Sensibilizar en el valor de la Igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de las personas participantes en el plan.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Evitar el acoso sexual y por razón de sexo.
- Mejorar las condiciones de trabajo, y la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diagnosticar la situación actual de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que incluirá datos estadísticos desagregados por sexos.
- Dotar a nuestra organización empresarial de herramientas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio antes la vida personal, familiar y profesional de toda nuestra plantilla.
- Elaborar un Plan de Igualdad mediante el cual se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial.

- Implantar e Impulsar y seguir trabajando sobre acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes:
 - Área de condiciones de trabajo: Favorecer las mismas condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a clasificación profesional y materia retributiva.
 - Área de promoción profesional y formación: Garantizar la posibilidad de la promoción en la empresa a toda la plantilla en igualdad de condiciones. Ofrecer por igual formación específica para mujeres y hombres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad.
 - Área de ordenación del tiempo de trabajo: medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
 - Ámbito de la formación: Resulta imprescindible formar a la totalidad de la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además de asegurar que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación en horario laboral para su desarrollo profesional.
 - Ámbito de las retribuciones: se estima necesario consolidar el registro retributivo y actualizar durante la vigencia del Plan de Igualdad la auditoría retributiva y la valoración de cada puesto de trabajo de manera objetiva.
 - Ámbito de la Conciliación Corresponsable: Será beneficiosa para la igualdad en la empresa entre mujeres y hombres la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad de manera equitativa entre mujeres y hombres en la empresa.
 - Ámbito de la Comunicación y Lenguaje no sexista: Será valorable la promoción del uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas; así como en las ofertas de empleo.
 - Ámbito de las condiciones de trabajo: Habría que planificar la actividad preventiva considerando la perspectiva de género.

- Violencia de Género: Sería muy positivo reforzarse informando sobre los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género.
- Eliminar en la empresa la conciencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor personas de un sexo que de otro.
- Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que debemos colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal, ya que supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para el propio empresario.
- Saber aprovechar las características específicas de cada uno y de cada una, reconociendo que personas diferentes pueden aportar valores diferentes.
- Considerar que la igualdad de oportunidades puede suponer una ventaja competitiva importante.
- Descubrir la existencia de desigualdades ignoradas.
- Justificar la necesidad de tomar medidas para eliminar esas desigualdades.
- Demostrar la necesidad de realizar medidas de igualdad entre empresas.
- Identificar los principales problemas a resolver estableciendo los ámbitos prioritarios de actuación.
- Mostrar los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo.
- Proporcionar un instrumento para posteriores comparativas.
- Convertir el plan de igualdad en una herramienta para analizar distintas actuaciones que se están llevando a cabo.
- Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Implicar a todo el personal desde el principio hasta el final del plan.
- Optimizar los recursos humanos de la empresa, puesto que se dirige a potenciar y fomentar la capacidad de una parte importante de la empresa: las mujeres.

7.2.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Estandarizar el proceso de selección y contratación de nuevo personal.
- Sensibilizar y prevenir sobre posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Sensibilizar sobre la conciliación familiar corresponsable de los hombres y las mujeres en la familia.
- Conocer los factores, su peso y valoración en cada uno de los puestos y trabajadoras.
- Conocer las retribuciones anuales de las trabajadoras por tipo de puesto y eliminar, en caso de que existiera, la brecha salarial.
- Sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

A la vista de los objetivos establecidos por su consideración como prioritarios en el momento de la realidad de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** se han seleccionado una serie de medidas orientadas a la consecución de éstos. A continuación se muestran las fichas técnicas de cada una de estas medidas establecidas:

FICHA DE MEDIDA 1

Área de actuación	Área de Retribuciones
Medida	Evaluación y valoración objetiva de todos los puestos de trabajo incluidos en la auditoría retributiva
Objetivos que persigue	Eliminar en caso de que exista, la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	En cada puesto de trabajo, se definirán los factores, el peso de cada uno de ellos y su valoración. Después se aplicará sobre cada una de las personas que conforman la plantilla de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Julio de 2022 - medida con continuidad.
Responsable	Dirección
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Responsable de Administración.- Asesoría laboral externa.- Responsable de igualdad.- Documentación necesaria de cada trabajador y trabajadora: contrato, titulación, experiencia.- Presupuesto 500 €

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la ficha de valoración de cada puesto de trabajo existente en el organigrama de la empresa. • Aplicación de dicha valoración a cada una de las personas actuales que trabajan en la empresa.
-----------------------------------	--

FICHA DE MEDIDA 2

Área de actuación	Área de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo
Medida	Revisión de la efectividad del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género en las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Sensibilizar sobre las causas de estos tipos de acoso y sus efectos, así como de la importancia de la prevención y su adecuada intervención
Descripción detallada de la medida	<p>Se explicarán los conceptos básicos, tipos de acoso y los principios de los que se parte.</p> <p>Se adoptarán medidas preventivas para evitarlo, y se desarrollará el protocolo de actuación si se diera una situación de acoso y el régimen disciplinario a aplicar.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2022 - medida con continuidad
Responsable	Responsable de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión Permanente de Igualdad y Prevención del acoso - Red de comunicación interna de la empresa. - Presupuesto: 200 €
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la plantilla de dicho protocolo. - Valoración de la plantilla con respecto al protocolo. - Puesta a disposición del protocolo a cada nueva incorporación en la empresa

FICHA DE MEDIDA 3

Área de actuación	Área de formación
Medida	Formación en sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar sobre la igualdad de las mujeres y los hombres en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se impartirá formación en igualdad de oportunidades para prevenir situaciones de desigualdad que pudieran darse y promover la igualdad entre sexos en la empresa
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2022 - medida con continuidad.
Responsable	Responsable de formación
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Empresa externa para impartir la formación específica en materia de igualdad- Presupuesto: 675€- Número y porcentaje total de horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral, indicando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes.- Número total de horas de formación y de asistentes, desagregados por sexo.
Indicadores de seguimiento	Valoración cuantitativa y cualitativa de la plantilla

FICHA DE MEDIDA 4

Área de actuación	Área de formación
Medida	Formación en conciliación Corresponsable
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar sobre la conciliación corresponsable de los hombres y las mujeres en la familia.
Descripción detallada de la medida	Se impartirá formación sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar para promover la igualdad y fomentar los servicios de conciliación de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2022 - medida con continuidad.
Responsable	Responsable de formación
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">• Empresa externa experta en conciliación corresponsable para impartir la formación• Presupuesto: 270€• Número y porcentaje total de horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral, indicando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número total de horas de formación y de asistentes, desagregados por sexo.• Valoración cuantitativa y cualitativa de la plantilla..

FICHA DE MEDIDA 5

Área de actuación	Área de selección y promoción
Medida	Creación de un protocolo de selección y promoción
Objetivos que persigue	Estandarizar y protocolizar los procesos de selección y promoción de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Teniendo en cuenta los procesos de selección y promoción del personal de la plantilla, se creará un protocolo para los dos ámbitos. De este modo, se tendrán en cuenta todos los procesos y las fases necesarias, así como la información a facilitar desde que se oferta el puesto de trabajo o la posibilidad de promoción interna
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2022 - medida con continuidad.
Responsable	Dirección y departamento de RR.HH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Dirección- Departamento de RRHH- Departamento de Administración- Presupuestos 100€
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración del protocolo en la fecha prevista.- Grado de satisfacción de la plantilla con la medida

FICHA DE MEDIDA 6

Área de actuación	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Promoción del uso del lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones de la empresa
Objetivos que persigue	Favorecer la igualdad y evitar cualquier tipo de discriminación en el lenguaje por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	En cualquier tipo de comunicación de la empresa, tanto interna como externa, así como en las ofertas de trabajo, se evitará el uso de cualquier palabra o expresión que pueda implicar algún tipo de diferencia y discriminación por el sexo de las personas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2023 - medida con continuidad.
Responsable	Responsable de igualdad.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de un documento informativo sobre el uso no sexista del lenguaje- Número y porcentaje de comunicaciones internas y externas que utilizan lenguaje inclusivo.- Número y porcentaje de ofertas de trabajo que utilizan lenguaje inclusivo.- Presupuesto 200 €
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Nº de personas de la plantilla que reciben formación.• Nº de mujeres y hombres que reciben formación.• Valoración de la plantilla de esta formación.

FICHA DE MEDIDA 7

Área de actuación	Área de Ordenación del tiempo de trabajo
Medida	Banco del Tiempo
Objetivos que persigue	<p>Generar y dotar de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla</p>
Descripción detallada de la medida	<p>Puesta a disposición de la plantilla de 10 horas mensuales para su utilización en momentos donde la vida personal o familiar lo requiera. Estas horas han de ser devueltas para poder volver a disponer de nuevas horas.</p> <p>Por otro lado, se ampliarán a 30 horas anuales los permisos personales en los supuestos que recoge el convenio:</p> <p><i>Los trabajadores dispondrán de un máximo de quince horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de doce años, hijos con discapacidad y familiares hasta el primer grado de consanguinidad a cargo en situación de dependencia. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.</i></p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2023 - medida con continuidad.
Responsable	<p>DIRECCIÓN: Puesta en conocimiento de la medida así como aclaración de pautas y procedimientos para una correcta gestión de la misma.</p> <p>COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD. Colaborar en la descripción de pautas y procedimientos para la correcta gestión de la medida.</p> <p>RESPONSABLES DE DEPARTAMENTOS: Coordinar la disposición/devolución de la bolsa de horas del personal de sus equipos.</p>

Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un documento informativo sobre el uso del Banco del Tiempo. - Presupuesto 200 €
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de trabajadores y trabajadoras que utilizan el Banco del tiempo. - Frecuencia de uso del Banco del tiempo desde su implementación.

FICHA DE MEDIDA 8

Área de actuación	Violencia de género
Medida	Ofrecer medidas de apoyo a víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	<p>Ofrecer medidas de apoyo, orientación y acompañamiento a trabajadoras y trabajadores, en el caso de que comuniquen y acrediten a la empresa, que son objeto de violencia de género.</p> <p>Designar una persona (Dirección Centro o RRHH) en cada centro de trabajo que inicialmente apoye y oriente a la posible víctima de Violencia de Género.</p> <p>Determinar el tipo de documentación a presentar por la persona trabajadora para acreditar que es objeto de violencia de género (ej. denuncia, acta judicial, parte de lesiones etc.).</p>
Descripción detallada de la medida	<p>Determinar el conjunto de medidas que la empresa debe articular mediante el análisis y estudio de la normativa aplicable (ej. Ley violencia de género, convenio colectivo, normativa de igualdad, Estatuto de los Trabajadores, etc.).</p> <p>Comunicar la existencia de dichas medidas.</p> <p>Asegurar la confidencialidad y la protección del trabajador / trabajadora en caso de aplicación.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2023.
Responsable	Dirección/RRHH/Responsable de igualdad.
Recursos asociados	Normativa aplicable. Canales de información y asesoramiento.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Verificar la elaboración y comunicación de las medidas (SI/NO)• N.º de peticiones de medidas solicitadas por violencia de género / año segmentado por género

- N.º medidas aplicadas (ej. flexibilización de horarios, permisos para asistir a vistas, etc.) / año segmentado por género

FICHA DE MEDIDA 9

Área de actuación	Violencia de género
Medida	Crear una línea presupuestaria para ayudar económicamente a víctimas de violencia de género de la plantilla.
Objetivos que persigue	Apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla. Reforzar los casos que se puedan presentar de violencia de género
Descripción detallada de la medida	Crear una línea presupuestaria de 1400€ anuales para ayudar económicamente a víctimas de violencia de género de la plantilla (si las hubiese) destinadas a paliar gastos urgentes, como traslado de mobiliario y enseres o constitución de fianzas para alquiler de vivienda.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Inmediata/ 2022
Responsable	Dirección/RRHH/Responsable de igualdad.
Recursos asociados	Presupuestar anualmente una dotación de 1400€.
Indicadores de seguimiento	Nº de trabajadoras víctimas de violencia de género que hacen uso del recurso.

FICHA DE MEDIDA 10

Área de actuación	Conciliación e Igualdad
Medida	Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad.
Objetivos que persigue	<p>Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, o para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>Incrementar el tiempo de excedencia de tres a cuatro años, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo referido al cuidado de hijos menores tanto naturales como en adopción o acogimiento.</p>
Descripción detallada de la medida	<p>Incrementar el tiempo de excedencia de dos a tres años, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Durante el tiempo en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, excepto el último año.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Inmediata/ 2022.
Responsable	Dirección/RRHH/Responsable de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso.

FICHA DE MEDIDA 11

Área de actuación	Conciliación e Igualdad
Medida	Mejorar los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad.
Objetivos que persigue	Facilitar la vigilancia y el seguimiento parental en la educación de los hijos menores de edad.
Descripción detallada de la medida	Otorgar hasta tres horas trimestrales para la asistencia a tutorías de sus hijas o hijos menores de edad.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras y trabajadores con hijas e hijos menores de edad.
Cronograma de implantación	Inmediata/ 2022
Responsable	Dirección/RRHH/Responsable de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso.

9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las medidas recaerá sobre la Empresa/Dirección y la Comisión Negociadora / Seguimiento, cuya función es hacer un Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, objetivos cumplido, o no, las causas, etc.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan; participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de las medidas del plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones con un plazo máximo de 6 meses.

10. EVALUACION Y REVISION

El presente Plan contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en mayo de 2024. La evaluación final, por su parte, se realizará al finalizar el plan, en mayo de 2026.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, realizándose de manera conjunta entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Temporalización del diseño, creación y evaluación del Plan de Igualdad:

	3º Cuatrimestre 2021	1er Cuatrimestre 2022	2º Cuatrimestre 2022	3º Cuatrimestre 2022	1er Cuatrimestre 2023	2º Cuatrimestre 2023	3er Cuatrimestre 2023	1er Cuatrimestre 2024	2º Cuatrimestre 2024	3er Cuatrimestre 2024	1º Cuatrimestre 2025	2º Cuatrimestre 2025	3er Cuatrimestre 2025	1er Cuatrimestre 2026
Comentid														
Com neg.														
Diag														
Progra														
Implnt														
Seg/e v														

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION EL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

El plan cuenta con un carácter flexible, que se puede adaptar a las circunstancias y modificaciones del funcionamiento de la empresa, así como adecuarse a la legislación vigente en cada momento. Las medidas establecidas pueden ser modificadas tras un consenso por necesidades referentes a la entidad.

El procedimiento para solventar posibles discrepancias o la modificación de cualquier apartado o medida del acuerdo que pudiera surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, dependerá de las acciones susceptibles de ser modificadas en cualquiera de sus apartados.

Tanto el procedimiento para solventar posibles discrepancias como la modificación de cualquier apartado o medida del Plan de Igualdad, estará sujeta a su previa aprobación por el organismo que constituye la Comisión Negociadora

de **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** contando con el consentimiento de ambas.

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 artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
 - 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 sus objetivos.
 - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- 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.
- 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 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.
- 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.

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.

En caso de ser precisa la modificación del plan de igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad que se reunirá para valorar la necesidad de realizar dichas modificaciones y actualizaciones pertinentes en el diagnóstico y en las medidas recogidas en el presente acuerdo.

Resolución de conflictos:

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión aplicará de la siguiente forma, en caso de producirse: todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este plan de igualdad, cualesquiera que sean, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la mesa de igualdad que ha sido constituida expresamente para el desarrollo de este plan y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman esta Comisión Negociadora y podrán someter las discrepancias al procedimiento de mediación, conciliación o arbitraje que, en su caso, se aplique en el ámbito de la empresa o determinen por acuerdo unánime los propios integrantes del comité.

En concreto, en el caso de que no se llegue a un acuerdo dentro de la comisión negociadora, los procedimientos a seguir serán los siguientes:

1. Si no se llega a acuerdo en la negociación de los contenidos del Plan de Igualdad, se acudirá a la unidad de mediación SERLA.
2. En caso de problemas con la interpretación del convenio, se acudirá a Comisión Paritaria.
3. En caso de no aplicarse correctamente el Plan de Igualdad durante su vigencia y posteriores seguimientos, será la Inspección de Trabajo quien intervenga.

13. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Actualmente **ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS S.L** presenta un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que tiene por objeto el asesoramiento para la prevención y la actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno de trabajo.

Su objetivo es establecer compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, rápido, eficaz y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de solucionar situaciones de acoso que se puedan dar en el ámbito de la empresa.

Se adjunta el Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, que ya se encuentra DEPOSITADO en REGCON con fecha de 29/05/2022 con código de acuerdo/localizador 90102142172022.