

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Plan de igualdad de la empresa Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas, S.A.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa «Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas, S.A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en fecha 16 de septiembre de 2019, suscrito por la Comisión de Igualdad de Oportunidades, integrada por los representantes de la dirección de la Empresa y por los representantes de los trabajadores con fecha 28 de diciembre de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del citado Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 23 de octubre de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

PLAN DE IGUALDAD DE AUSSA

1. Introducción.

1.1. Presentación de la empresa.

Es una sociedad mercantil con sede en Sevilla que tiene una amplia experiencia en la gestión de aparcamientos públicos de todo tipo, en estacionamientos regulados y en servicios de retirada de vehículos de la vía pública. También gestionamos aparcamientos en grandes eventos.

AUSSA está formada por un equipo profesional, innovador y comprometido, capaz de superar cualquier obstáculo y aportar soluciones a la medida del cliente, enfocadas siempre a la mejora de la movilidad en las ciudades.

Nuestro ámbito de trabajo es nacional y, gracias a nuestra capacidad de adaptación y a la aplicación de las últimas tecnologías, tenemos presencia actualmente en cinco Comunidades Autónomas.

AUSSA es una empresa comprometida con la sociedad, con su entorno y con el desarrollo social, por ello apuesta claramente por participar de los cambios sociales que afectan al entorno en el que se mueve.

Como empresa quiere abordar un claro compromiso social, ya que entendemos que los valores éticos de la empresa no son sólo un factor de identidad, sino que también un factor de diferenciación. Para ello realiza acciones habitualmente que promueve el debate, el desarrollo ciudadano y social, la promoción del deporte y hábitos saludables o la concienciación sobre las necesidades de nuestro entorno.

AUSSA dispone de un Sistema de Gestión Integrado (Anexo 1), ya que entendemos que este es el único modo de trabajo que nos permite ofrecer unos servicios que mejoren

la experiencia de nuestros clientes y que garantizan una adecuada prestación de nuestros servicios. Asimismo, nuestra empresa toma las medidas necesarias para prevenir, eliminar o minimizar los riesgos que pueden presentarse en su actividad, incluyendo en estas medidas tanto los riesgos penales como los riesgos de la actividad laboral (Anexo 2).

La realización del diagnóstico, la evaluación y el Plan de Igualdad en la empresa han sido subvencionados por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía.

1.2. Marco legal en el que se enmarcan los planes.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece que «Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los Planes de Igualdad», aplicando a AUSSA.

AUSSA consciente de esta prioridad estratégica se anticipa a dicha obligación legal y promueve en coordinación con la Comisión de Igualdad y la RLT, este Plan de Igualdad.

1.3. Compromiso de la empresa con la igualdad

AUSSA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Anexo 3), sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, excluyendo todo tipo de discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

AUSSA, declara su firme compromiso contra todo tipo de violencia laboral, asimismo, como garante de proveer las condiciones óptimas de trabajo y elevar su protección en materia de seguridad y salud contra todo tipo de riesgos, encuadrados en los dictámenes técnicos, como son los riesgos psico-sociales, se compromete a elaborar una Política contra la violencia laboral, Protocolo contra el acoso laboral implantación en la organización.

1.4. Características generales del Plan.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y de estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, representación de los trabajadores y las trabajadoras y personal).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo, a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura.

2.1. Diagnóstico de situación de partida de mujeres y hombres.

El diagnóstico de Igualdad de Oportunidades es una iniciativa de AUSSA que surge ante la búsqueda del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El proceso de trabajo se ha llevado a cabo por la Dirección de Recursos Humanos con la colaboración y el asesoramiento de una consultora especializada cuyo principal objetivo era hacer un análisis de la situación actual en la organización en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para establecer las líneas de actuación concretas y las medidas a implantar que den respuesta a las necesidades reales de la propia organización (Anexo 4).

Los objetivos del diagnóstico se han centrado en:

- Obtener información de las características de la plantilla.
- Reflexionar acerca de la estrategia de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y detectar posibles desigualdades por razón de sexo.
- Formular directrices que corrijan las desigualdades detectadas, que sirvan de base para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y que permitan elaborar el Plan.

Para la realización del estudio diagnóstico se ha tenido presente:

- La documentación facilitada por Dirección de Recursos Humanos, imprescindible información en la que se ha basado el diagnóstico referente a la organización empresarial; convenio colectivo; planes de formación continua; sistemas de clasificación personal; procedimiento de selección, de retribución y documentos sobre comunicación interna y externa
- La opinión de la plantilla de la empresa enviada a las 131 personas que componen la organización y respondida por 76.

- La opinión de la RLT.

2.2. Conclusiones del diagnóstico.

Del Análisis Cuantitativo:

- El 50% de la plantilla no sabe o no conoce las medidas de conciliación disponibles.
- El 45% de la plantilla dice que no sabe o no se favorece la conciliación de la vida laboral con la familiar.

- El 40% indica que no se promociona por igual a hombres y mujeres.
 - Las mujeres presentan un mayor % de tiempo parcial que los hombres, un 74% frente a un 26%.
 - Desde hace < 10 años se ha duplicado la incorporación de hombres. Aunque se han incorporado más hombres que mujeres, durante los últimos 3 años, también ha habido una reducción en la misma proporción de hombres, con lo que el resultado neto por sexo es de menos 3 personas por cada sexo.
 - Existe un mayor porcentaje de mujeres en niveles directivos, técnicos y administrativos.
 - Los puestos directivos y administrativos son mayoritariamente femeninos, a nivel técnico es paritaria y puestos operativos son masculinos (conductor grúa, bajo número de mujeres con carné de conducir C+E y subrogados).
 - Durante el último año se han incorporado el triple de hombres que de mujeres, de los cuales la mayoría lo hacen a tiempo completo (92%) frente a las mujeres que lo hace a tiempo parcial (66%).
 - Igualmente, durante el último año, la incorporación de mujeres se produce como controlador, mientras que los hombres, si presentan una mayor dispersión funcional y en salarios más altos inicialmente.
 - Durante el año 2018 de las reducciones de jornada por cuidado de hijo/a, de forma mayoritaria la toman las mujeres (80%), los A.T están afectando más al hombre que a la mujer, los permisos por enfermedad grave/ fallecimiento, al igual que los procesos de IT están afectando más a la mujer (60%) frente a un (40%) de los hombres.
 - Existen más mujeres universitarias y por el contrario más hombres con estudios secundarios.
 - La banda salarial se sitúa entre los 10.000 € y 30.000 €, hasta los 15.000 € hay una prevalencia femenina motivado por las reducciones de jornada y los contratos a tiempo parcial, a partir de esta cifra y hasta los 24.000 € masculina y a partir de esta cifra vuelve la prevalencia femenina.
 - Encargados/as ven aumentada su retribución por Complementos Extraordinarios y hay encargados e inspectores con salarios > a ellas (motivado por el complemento de antigüedad), el grueso de los controladores cobran mayores salarios que ellas.
 - Casi la mitad de la plantilla no tiene hijos/as, y del resto entre 1 y 2 hijos/as, las mujeres mayoritariamente tienen 2 hijos/as o ninguno y los hombres por ninguno
- Del Análisis Cualitativo:
- Hay que revisar la política de promoción profesional, informando a la plantilla de las vacantes internas.
 - De las medidas de conciliación, hay que ponerlas en valor y darles una mayor difusión
 - Impartir formación en igualdad de oportunidades a los mandos intermedios, comité de empresa y directivos.
 - En comunicación, difundir el compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades.
 - Diseñar un protocolo laboral y de acoso sexual y por razón de sexo y acordarlo con el comité de empresa.
 - Impartir formación en la prevención del acoso laboral y sexual.
 - Revisar el resto de políticas de recursos humanos para orientarlas a la perspectiva de género, proporcionando información a la Comisión de Igualdad sobre la evolución de las medidas acordadas para cada política.

2.3. Programa de actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o

grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

2.4. Seguimiento y evaluación del Plan.

A través de la Comisión de Igualdad, integrada por las personas designadas por cada parte, para evaluar la consecución de los objetivos y medidas, resultados e impacto del Plan de Igualdad en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas preventivas y correctoras y, por otro, medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea una doble estrategia, señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

- La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna. Se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se ordena en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan para cada una de las siguientes áreas:

1. Acceso, selección y contratación.
2. Promoción y desarrollo profesional.
3. Formación.
4. Retribuciones.
5. Conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad.
6. Salud laboral con perspectiva de género.
7. Violencia de género.
8. Acoso sexual y/o por razón de sexo.
9. Comunicación y sensibilización.
10. Acción sindical desde la perspectiva de género.

3. Definiciones.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión de Igualdad, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

- 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 en el 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 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 concebidas por las mismas.

- 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 considera 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 considera 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 personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria 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 su dignidad y de crear 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.

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

- Discriminación por embarazo o maternidad:

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

- Indemnidad frente a represalias:

También 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 recurso, 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 disciplinarias 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

través de un sistema eficaz y disuasorio, de la imposición de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

- Acciones positivas:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de 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 jurídica 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 personal, familiar y laboral:

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

4. Ámbito de aplicación.

El Plan de Igualdad de AUSSA es de aplicación en todo el territorio español y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a nuevas delegaciones que la empresa pudiera crear durante la vigencia del presente Plan, en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. Vigencia.

Dada la importancia estratégica que en AUSSA tiene la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la vigencia del presente Plan tendrá una duración de 3 años desde el 31 de diciembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, quedando sometido a las posibles modificaciones derivadas de las acciones de evaluación y seguimiento realizadas por la Comisión de Igualdad.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan, es decir el 30 de septiembre de 2021 las partes se reunirán para constituir la nueva mesa de elaboración del siguiente Plan de Igualdad de AUSSA, que se reunirá al menos 1 vez al mes durante los siguientes 6 meses, salvo que lleguen antes a un acuerdo. Mientras no se firme el siguiente, seguirá siendo de aplicación el presente Plan de Igualdad.

6. Objetivos generales.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.

- Aplicar las políticas de igualdad de hombres y mujeres a todas las áreas y decisiones de la empresa.

- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por igual trabajo y trabajos de igual valor.

- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad (Anexo 5).

7. Medidas.

Recogidas en documento «Medidas Plan de Igualdad AUSSA» Anexo 4.

8. Seguimiento y evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar,

las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a las obligaciones previstas para la empresa en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 47 de la referida norma garantiza el acceso de la RLT a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores establece que se facilitará información a la RLT relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de AUSSA, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará cada seis meses y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

Se realizará una evaluación anual y una evaluación final a la terminación del Plan de Igualdad que incluirá un estudio comparativo con el Diagnóstico Inicial.

9. Comisión de Igualdad: Seguimiento y Evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad que interpretará el contenido del Plan y evaluará el grado de cumplimiento de éste, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

9.1. Composición.

Cada una de las partes firmantes del Plan, tanto la empresa como las organizaciones sindicales mencionadas, tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as, sin voto, previa notificación a las restantes partes de la Comisión.

9.2. Funciones.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas previstas.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas mediante la elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

9.3. Atribuciones específicas.

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas aplicadas.

- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones que contenga el estado de ejecución de las medidas.
- Hacer posible una buena transmisión de la información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas a las necesidades de la plantilla y de la eficiencia del Plan.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan se realizará una evaluación anualmente. En la evaluación se integrarán los resultados del seguimiento, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística desagregada por sexos y delegación, establecida en los indicadores de seguimiento acordados para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y de cambios a incorporar.

9.4. Funcionamiento.

La Comisión se reunirá semestralmente, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

A N E X O S

- Anexo 1. Política integrada de Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales.
- Anexo 2. Política de Cumplimiento Penal, Anticorrupción y Antisoborno AUSSA.
- Anexo 3. Garantía del Compromiso de la Organización.
- Anexo 4. Medidas Plan de Igualdad AUSSA.
- Anexo 5. Horarios flexibles en oficinas centrales de Sevilla.