

PLAN DE IGUALDAD PARA LA FEDERACIÓN ARAGONESA DE MUNICIPIOS, COMARCAS Y PROVINCIAS DE ARAGÓN.

1. INTRODUCCIÓN.

La Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias de Aragón (**FAMCP**) tiene como objetivo promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de modo que todos los empleados, independientemente de su sexo, tengan las mismas oportunidades y condiciones laborales. Este Plan de Igualdad tiene como fin garantizar la no discriminación y fomentar un entorno inclusivo para todos los empleados de la FAMCP.

La FAMCP ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad. Es el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la Entidad por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de la entidad.

2. QUIENES SOMOS.

La Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias es una asociación de entidades locales (ayuntamientos, comarcas y diputaciones) constituida al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y de acuerdo con lo previsto en los Estatutos de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). La Entidad tiene personalidad jurídica propia, y se rige por sus propios Estatutos, por los de la FEMP, y por la Ley Orgánica 1/2002. De 22 de marzo, Reguladora del Derecho de Asociación.

Son fines y actividades de la FAMCP, entre otros, el desarrollo y la consolidación del espíritu democrático en el ámbito municipal, basado en la autonomía y la solidaridad entre los entes locales y la promoción y realización de estudios para el mejor conocimiento de los problemas y las circunstancias en que se desenvuelve la vida local.

Entre los objetivos de la Federación está el de desarrollar acciones y programas conducentes a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de los municipios de Aragón.

3. COMPROMISO DE LA ENTIDAD.

El compromiso de la Entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la entidad, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

4. MARCO LEGAL.

En el marco del derecho a la no discriminación por razón de sexo, recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, como resultado de los trabajos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Posteriormente, en la Declaración sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 20 de diciembre de 1993, los Estados parte se comprometieron a tomar en todas las esferas, en particular en las esferas política, económica social y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de Amsterdam incluyó entre sus fines promover la igualdad entre hombres y mujeres, dedicando la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, su capítulo III a la igualdad, señalando expresamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo trabajo y retribución. En su desarrollo se dictó, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del

Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

En la **legislación española**, ya el artículo 1 de la Constitución propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad, proclamando el artículo 14 la igualdad de las españolas y españoles ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, correspondiendo a los poderes públicos, conforme al artículo 9.2, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; promover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Sin embargo, la desigualdad persiste y la igualdad de derechos no ha supuesto la consecución de la igualdad real. La discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, la aun escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, económica, cultural o social son muestras de que la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es aún un reto pendiente que requiere la articulación de políticas públicas y nuevos instrumentos jurídicos.

Dicha situación ha llevado, en los últimos años, a una proliferación normativa en la materia en nuestro derecho interno. Entra otras normas destacan:

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), marca un antes y un después en la consideración del principio de igualdad entre mujeres y hombre y en la estrategia de las políticas de igualdad. Dicha ley dispone en su artículo 5, la obligación de todas las organizaciones empresariales públicas y privadas de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 7 de marzo, establece medidas urgentes y plazos de implementación para que las empresas adopten las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cualquier caso, con independencia de la dimensión de la plantilla, todas las empresas deben implementar medidas de igualdad.

La Ley de Sanciones e Infracciones del Orden Social (LISOS) prevé, desde el 8 de marzo de 2019 una sanción de hasta 6.250 € en caso de que las compañías no tengan medidas de igualdad.

La aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades contemplada en el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. En relación con el 149.1.1 a de la Constitución Española, obliga a tomar medidas por parte de los poderes públicos de Aragón y de las Administraciones públicas aragonesas para integrarlo de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de sus políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo conjunto de todas sus actividades, contemplándolo en las diferentes áreas.

En el marco legislativo autonómico destacan las siguientes normas:

El Estatuto de Autonomía de Aragón. La igualdad es principio rector de las políticas públicas en nuestra Comunidad Autónoma. El Estatuto de Autonomía de Aragón, en su artículo 6.2, establece que los poderes públicos aragoneses están vinculados por los derechos y libertades y deben velar por su protección y respeto, así como promover su ejercicio. Su artículo 11.3 precisa que los poderes públicos aragoneses promoverán las medidas necesarias para garantizar de forma efectiva el ejercicio de estos derechos. En su artículo 26, en relación con el empleo y trabajo, dispone que “Los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad; la prevención de los riesgos laborales; la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y la promoción profesionales, y la conciliación de la vida familiar y laboral”.

Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) Dicho plan forma parte de las medidas impulsadas por el Gobierno de Aragón en aras a la promoción, fomento y consecución de la igualdad real y efectiva en Aragón. Dicho plan responde a diversos principios: igualdad efectiva y equidad de género, transversalidad, interseccionalidad, empleo de calidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad, empoderamiento femenino, investigación y epistemología feminista, nuevas masculinidades, coordinación, eficacia y cooperación. Prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Aragón.

5. CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO INICIAL.

Actualmente, la FAMCP cuenta con un total de **14 empleados**, de los cuales **3 son hombres** y **11 son mujeres**. Aunque la representación femenina es mayoritaria en la plantilla, es fundamental asegurar que no existe ningún tipo de discriminación ni desigualdad en los procesos de contratación, promoción, retribución, formación y conciliación.

Análisis de la situación actual:

- **Contratación:** No existen procesos discriminatorios en la contratación, pero se observará si las vacantes se abren de manera equitativa y se realiza una selección justa.
- **Retribución:** Se realiza una evaluación salarial para verificar si existe alguna disparidad de género en las remuneraciones.
- **Acceso a la formación:** Se analiza si todos los empleados tienen igualdad de oportunidades para acceder a formación continua y especialización.
- **Conciliación:** Se revisan las políticas de conciliación familiar y laboral, y se asegurará que todos los empleados puedan acceder de manera equitativa a estos beneficios.
- **Condiciones laborales:** Se revisan los espacios de trabajo, condiciones laborales y cualquier posible barrera para la igualdad entre los empleados.

6. CARACTERÍSTICAS 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 y personas de cualquier identidad o expresión de género en la entidad.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y personas de cualquier identidad o expresión de género. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad 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, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo o por razón de identidad o expresión de género.
- 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 entidad, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

7. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

El principal objetivo de este plan es garantizar la **Igualdad de trato y oportunidades** entre hombres y mujeres en todos los ámbitos laborales. Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
2. Eliminar cualquier tipo de discriminación en las retribuciones.
3. Facilitar el acceso equitativo a la formación y al desarrollo profesional.
4. Asegurar la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los empleados.
5. Fomentar un entorno laboral inclusivo y libre de acoso por razón de sexo.
6. Difundir una cultura de la organización comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización y a la totalidad de la plantilla.
7. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización, optimizando su potencial, gestionando adecuadamente el talento, mejorando los procedimientos de gestión ,desarrollo, promoción y condiciones de trabajo y cumpliendo con la normativa en materia de igualdad.
8. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna.
9. Introducir perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales, garantizando la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o por razón de cualquier identidad o expresión de género, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad...
10. Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de género, a través de la implantación y seguimiento de su Código de conducta y buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas den naturaleza sexual.

8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y MEDIDAS.

1. Cultura y Gestión organizativa. Difundir una cultura de la organización comprometida con la igualdad, sensibilizando a toda la plantilla de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

Medidas: Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Inserción del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la entidad y su revisión en los documentos de gestión y organización (protocolos, protección de datos...)

2. Condiciones laborales. (Estructura de la plantilla). Conocimiento por parte de toda la plantilla de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, así como las competencias formativas y soft skills requeridas por el debido desempeño de las mismas. Además, el conocimiento de lo anterior por parte de las personas de nueva incorporación.

Medidas: Elaboración de catálogo de perfiles de puestos de trabajo con indicación de las especificaciones imprescindibles para el desarrollo adecuado de las funciones inherentes al puesto de trabajo, la descripción de las competencias técnicas y formativas requeridas, así como las soft skills deseables para el adecuado desempeño del puesto.

Registro anual de las personas contratadas. Conocimiento de las personas contratadas en el año natural, con desegregación por sexo o identidad de género, categoría profesional, y edad.

3. Acceso a la organización. (Selección). Se realizan procesos de selección no discriminatorios en los que los criterios son objetivos y relacionados estrictamente con la cualificación y experiencia profesional. En este sentido no existe ninguna barrera ni discriminación de género en cuanto a la elección de la persona candidata adecuada para cada uno de los puestos.

Medidas: Elaboración del protocolo de selección, publicitar en las ofertas de trabajo internas y externas el compromiso de la organización sobre igualdad de oportunidades. Elaboración de informe estadístico de los procesos de selección.

4. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Medidas: Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación.

Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad/paternidad o por cuidado de familiares.

Informe sobre los datos estadísticos relacionados con la conciliación, los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y traslado de la información a la Comisión de seguimiento del Plan.

5. Promoción y desarrollo profesional. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres, hombres y personas de cualquier identidad o expresión de género en las promociones, utilizando un procedimiento que base promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos experiencia y competencias de la persona.

Medidas: Revisar que el protocolo de procedimiento de promoción interna contempla la perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc) y homogéneos para toda la plantilla.

6. Contratación. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres, hombres y personas de cualquier identidad o expresión de género en las distintas modalidades de contratación.

Medidas: Contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos o personas de cualquier identidad o expresión de género, dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad. Informe estadístico desagregado por sexo y por identidad o expresión de género según tipo de contrato, jornada semanal y puesto.

7. Formación. Impartir formación en materia de igualdad a la plantilla como parte integrante de la formación ofrecida por la entidad a sus trabajadores. La formación que se realiza va ligada al puesto de trabajo y a las competencias que en él se desarrollan asociada a la sunción de nuevas responsabilidades y tareas dentro de la organización y las necesidades de la entidad.

Medidas: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la entidad, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres, hombres y personas de cualquier identidad o expresión de género en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc. Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla.

8. Retribución. La estructura de retribución fija viene determinada por categoría profesional en relación con el puesto de trabajo desempeñado y sus funciones inherentes (responsabilidad). La determinación de la actualizaciones salariales, se establecen en relación con el Convenio de aplicación en relación con la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación con las retribuciones del personal de la Administración Pública. No existen diferencias salariales por la condición de sexo o por razón de identidad o expresión de género.

Medidas: Valoración de los puestos de trabajo en función de las tareas realizadas y el nivel de responsabilidad. Igualdad retributiva de la plantilla de la entidad a igual puesto, funciones y nivel de responsabilidad, sin desigualdades por razón de sexo o identidad de género. Visibilización de la inexistencia de desigualdades retributivas no justificables

9. Acceso a la salud laboral. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Medidas: Revisar las evaluaciones de riesgos y las medidas adoptadas según los puestos de trabajos aplicar medidas correctoras a dichos riesgos.

Realizar evaluaciones periódicas sobre riesgos psicosociales de los puestos de trabajo.

10. Prevención y actuación ante el acoso laboral. El acoso sexual está tipificado como falta muy grave. El protocolo contra el acoso laboral es conocido por toda la plantilla.

Medidas: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Difundir el protocolo de acoso sexual por razón de sexo y por razón de identidad o expresión de género entre la plantilla. Elaboración del informe anual sobre la prevención y actuación en materia de acoso laboral.

9.ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación a todas las personas trabajadoras que la organización tenga o pueda tener.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Comisión Ejecutiva de la FAMCP y extenderá su vigencia hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil veintinueve, que se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, hasta que las partes acuerden aprobar uno nuevo.

No obstante, tres meses antes de la fecha de la finalización de la vigencia de Plan, es decir, el 1 de octubre de 2029, la Comisión de Igualdad se reunirá para constituir la nueva Mesa Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

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

Los objetivos y acciones que se recogen en el Plan de Igualdad de la entidad, así como las estructuras que se derivan de su puesta en marcha, requieren de un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimiento de las actuaciones. Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones. Para ello, se han establecido indicadores para cada una de las acciones previstas.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad. Dicha Comisión se constituirá y se reunirá de forma semestral, (salvo circunstancias que requieran reuniones extraordinarias) será paritaria y estará compuesta por representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma.

Por parte de la FAMCP: Presidente de la FAMCP.

Por la representación de los trabajadores de la FAMCP: Técnico de Igualdad y del Departamento Jurídico

Funciones:

La Comisión de Evaluación y Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación del Plan de Igualdad.
2. Seguimiento de su ejecución.
3. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Presente Plan de Igualdad.
4. Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
5. Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y grado de implantación.

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

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
2. El grado de ejecución de las acciones
3. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento, identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan, se realizará una evaluación parcial a los dos años desde la entrada en vigor del mismo y una evaluación final tres meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados del impacto del Plan de Igualdad.

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

1. El grado de cumplimiento de objetivos.
2. El grado de consecución de resultados esperados.
3. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
4. Las adaptaciones realizadas.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento: La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilita información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este acontecimiento 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.

En las reuniones semestrales se hará un seguimiento del grado de ejecución e implantación de cada una de las acciones y se emitirá un informe anual donde se especifiquen resultados y se planteen nuevas mejoras.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN SU APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente durante cuatro años (2025-2029), siempre y cuando la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos.

Los Planes de Igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias (artículo 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
2. 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.

1. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones e 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.
2. Cuando una resolución judicial condene a la entidad 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.
3. 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.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2029 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas., así como la eficacia de las mismas.

Será la propia Comisión Negociadora la que impulse si así lo estima necesario tras las evaluaciones periódicas las modificaciones que se aprecien necesarias para lo que será preciso su convocatoria al efecto. Fuera de los supuestos excepcionales la revisión global del Plan se llevará a cabo cuando éste llegue a su plazo de vencimiento.

12. CONCLUSIONES.

La FAMCP se compromete a implementar este Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar que todos los empleados, independientemente de su sexo, tengan las mismas oportunidades laborales y un entorno inclusivo y libre de discriminación. Este plan es un paso hacia la consecución de una cultura organizacional más equitativa y justa.