



PLAN DE IGUALDAD

CENTRO TECNOLÓGICO TECNOVA

FUNDACION PARA TECNOLOGIAS AUXILIARES DE LA AGRICULTURA

Octubre de 2022

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| Control de versiones | 3 |
| INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| ¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?..... | 4 |
| TERMINOS Y DEFINICIONES | 7 |
| VIGENCIA | 11 |
| COMISIÓN NEGOCIADORA | 12 |
| CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO..... | 13 |
| OBJETIVOS GENERALES | 13 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS: | 14 |
| EVALUACIÓN DEL PLAN. | 21 |
| COMISIÓN DE SEGUIMIENTO. | 22 |
| PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN | 22 |
| PROCEDIMIENTO RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS. | 23 |

Control de versiones

| Nº Versión | Fecha | Elaborado por: | Descripción de la Modificación |
|-----------------------|--------------|-----------------------|---|
| 1.0 | 26/07 /2022 | Grupo Polan | - Borrador inicial del Plan de Igualdad |
| 1.1 | 20/10 /2022 | Grupo Polan | - Borrador inicial del Plan de Igualdad |
| | | | |
| | | | |

INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983. En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros. De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad. Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado.

La propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiéndolos los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política,

económica, cultural, social". Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 2310312007). Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Este 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. Hoy día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas y ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura empresarial y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Al mismo tiempo, la implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la empresa.

En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las empresas tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado.

Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la empresa aumentan considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo.

Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral - Disminución del absentismo y de la rotación del personal
- Mejora de la satisfacción general del personal En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la empresa al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Finalmente, también mejora la imagen de la empresa en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:
 - Mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración (contratos, subvenciones...).
 - Incrementar la clientela. - Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la empresa (atracción de talento).

TERMINOS Y DEFINICIONES

Plan de Igualdad: Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito empresarial, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.

Discriminación directa: Es la situación en la 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.

Discriminación indirecta: es 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Indemnidad frente a represalias: Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o 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.

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc..) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

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

EMPRESA

Se da así cumplimiento al artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH).

La **vigencia de inicial del Plan es de cuatro años**, pero con un marcado carácter continuista, siendo un documento vivo que puede adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y de la empresa en el marco de la negociación colectiva en la que se tendrá en cuenta el seguimiento realizado por la Comisión de Igualdad.

Antes de la finalización de la vigencia, las partes iniciarán un proceso de análisis de la evolución tanto del Plan de Igualdad, los informes de la comisión de seguimiento y la legislación aplicable, con el fin de negociar y acordar un nuevo Plan de Igualdad o prorrogar el presente. Mientras dure la negociación de un nuevo texto y hasta su sustitución por el siguiente, la totalidad del contenido del presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente. El Plan de Igualdad, contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, por áreas temáticas de actuación que tienen como guía el artículo 46 de la LOIEMH, modificado por el RD-L 6/2019, de 1 de marzo.

Es por ello que durante la negociación y desarrollo del presente texto se han tenido como principios rectores los siguientes:

- Principio de “tolerancia cero” ante discriminaciones directas por razón de sexo, entendiéndose incluidos en esta catalogación los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Principio de igualdad de presencia de mujeres y hombres en todos los estamentos de la compañía.
- Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con especial atención a las barreras socioculturales.
- Principio de coordinación empresarial en todas las políticas que se adopten en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- Principio de transversalidad en la aplicación y seguimiento de las medidas adoptadas que impliquen a la totalidad de la plantilla y a la propia Dirección.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo al que se refiere el artículo 46.1 LOIEMH e identificadas las áreas de mejora, se plantean unos objetivos para cada una de ellas con el fin de que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LOIEMH.

VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos del plan por medios de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia inicialmente prevista de este Plan de Igualdad las partes se reunirán para negociar el siguiente. El plan actual permanecerá vigente en tanto no se apruebe el nuevo.

La vigencia de inicial del Plan es de cuatro años, pero con un marcado carácter continuista, siendo un documento vivo que puede adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y de la entidad en el marco de la negociación colectiva en la que se tendrá en cuenta el seguimiento realizado por la Comisión de Igualdad.

Antes de la finalización de la vigencia, las partes iniciarán un proceso de análisis de la evolución tanto del Plan de Igualdad, los informes de la comisión de seguimiento y la legislación aplicable, con el fin de negociar y acordar un nuevo Plan de Igualdad o prorrogar el presente. Mientras dure la negociación de un nuevo texto y hasta su sustitución por el siguiente, la totalidad del contenido del presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente. El Plan de Igualdad, contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, por áreas temáticas de actuación que tienen como guía el artículo 46 de la LOIEMH, modificado por el RD-L 6/2019, de 1 de marzo.

COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión de Igualdad del diagnóstico y del Plan de Igualdad de trabajadoras y trabajadores FUNDACIÓN TECNOVA (FUNDACIÓN PARA LAS TECNOLOGÍAS AUXILIARES DE LA AGRICULTURA), estará constituida:

En representación de FUNDACIÓN TECNOVA (FUNDACIÓN PARA LAS TECNOLOGÍAS AUXILIARES DE LA AGRICULTURA)

1.- D^a María del Carmen Galera Quiles como Directora General de la Fundación

En representación de los sindicatos mayoritarios y/o representativos del sector y de la plantilla:

1.-. D^a María Luisa González Rodríguez en representación de CC.OO.

Con voz, pero sin voto asisten como miembros:

Departamento de Recursos Humanos:

D. Miguel González Cutillas.

Consultora externa:

1.- Antonio Miguel Vidal Vacas

CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

A través del diagnóstico se ha analizado la situación de **FUNDACION PARA TECNOLOGIAS AUXILIARES DE LA AGRICULTURA** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previamente a la elaboración del presente Plan de Igualdad

Relación de medidas dirigidas a eliminar las posibles diferencias

OBJETIVOS GENERALES

Una vez detectadas las áreas de mejora, se establecen los objetivos, estrategias y prácticas a adoptar.

Los objetivos generales acordados son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales a todos los niveles, y evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada mujer/hombre en el ámbito de la Empresa, potenciando y promoviendo una serie de medidas para la consecución de los objetivos definidos y acordados.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a toda la Compañía, creando para ello una cultura corporativa en materia de Igualdad de oportunidades y trato.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover la integración de la Igualdad de Oportunidades en la empresa y en la cultura de la Organización como valor central y estratégico de la misma.
- Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, formación y el desarrollo de la carrera profesional.
- Promover el acceso de la plantilla a los medios de comunicación como garantía de una comunicación efectiva.
- Desarrollar acciones que faciliten la conciliación la vida familiar, personal y laboral.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro de la Entidad, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.

MEDIDAS A ADOPTAR

1. Indicadores de igualdad y perspectiva de género
2. Fomentar participación de mujeres en mesas de negociación
3. Formación en Igualdad de oportunidades
4. Política retributiva equilibrada desde perspectiva de género
5. Adoptar medidas de conciliación de vida laboral y familiar

6. Fomentar la corresponsabilidad
7. Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.
8. Elaboración de la valoración de puestos de trabajo

| Medida 1: Definir indicadores de igualdad | |
|--|--|
| Descripción | Definición de indicadores de igualdad que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. |
| Periodo de ejecución | Desde el inicio de la aplicación del plan y de forma previa a la realización informes y recogida de datos. |
| Personal destinatario | Toda la plantilla. |
| Personal responsable | Comisión de Igualdad y todas las áreas que elaboren los datos e informes. |
| Indicadores de evaluación | Informes extraídos de las bases de datos. |

| Medida 2: Fomentar la participación de mujeres en las mesas de negociación | |
|---|--|
| Descripción | Incremento de la representación de mujeres en las mesas de negociación para que lleguen a ser paritarias y permita incorporar el compromiso por la igualdad. |
| Periodo de ejecución | Desde el inicio de la aplicación del plan |
| Personal destinatario | Mujeres trabajadoras. |
| Personal responsable | Comisión de Igualdad. |
| Indicadores de evaluación | Método de selección de la representación. % de presentación desagregado por sexo y con indicadores de genero de |

| Medida 3: Sensibilizar y formar en materia básica de igualdad de oportunidades | |
|---|---|
| Descripción | Sensibilización a través del Portal del Empleado, a toda la plantilla y personal político en materia de igualdad para que tomen conciencia de su importancia y contribuyan a desarrollar con éxito el Plan de Igualdad. |
| Periodo de ejecución | Desde el inicio de la aplicación del plan |
| Personal destinatario | Toda la plantilla. |
| Personal responsable | Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad |
| Indicadores de evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Análisis segregado y con indicadores de género de: - Total de acciones realizadas (talleres, cursos, sesiones informativas, etc.) - Total de personas participantes en las acciones formativas e informativas así como campañas de sensibilización. - Evaluación de la calidad de la formación (cuestionario de satisfacción). |

| Medida 4: Analizar la política retributiva desde una perspectiva de género | |
|---|--|
| Descripción | Realizar una Auditoría Retributiva que proporcione la información en torno al cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. |
| Periodo de ejecución | Desde el inicio de la aplicación del plan |
| Personal destinatario | Toda la plantilla. |
| Personal responsable | Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad. |
| Indicadores de evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género de las retribuciones salariales y extrasalariales. - Valorar los % de desigualdades detectadas. - Formulación de criterios para incentivos y/o complementos. |

| Medida 4.1: Establecimiento de una política retributiva equilibrada e igualitaria. | |
|---|---|
| Descripción | Poner en marcha las medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, previa valoración por la Comisión de igualdad y su traslado a la representación legal de la plantilla y de la empresa. |
| Periodo de ejecución | Desde el inicio de la aplicación del plan |
| Personal destinatario | Toda la plantilla. |
| Personal responsable | Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad. |
| Indicadores de evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la igualdad retributiva - Puesta en marcha de indicadores específicos para el seguimiento de la brecha salarial a partir de los resultados del estudio. |

| Medida 5: Difundir las principales medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través del portal del empleado. | |
|--|---|
| Descripción | Elaboración de documento-guía que contenga medidas y derechos de conciliación tanto establecidas por la normativa estatal y autonómica. |
| Periodo de ejecución | Desde el inicio de la aplicación del plan |
| Personal destinatario | Toda la plantilla |
| Personal responsable | Área de RRHH, Comisión de Igualdad, NNTT |
| Indicadores de evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Medidas difundidas. - Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que se acojan a dichas medidas, y tipos de medidas solicitadas por la plantilla. - Valoración de la campaña. |

| Medida 6: Fomentar la corresponsabilidad | |
|---|---|
| Descripción | Implantación del Teletrabajo |
| Periodo de ejecución | Desde el inicio de la aplicación del plan. |
| Personal destinatario | Toda la plantilla. |
| Personal responsable | Área de RRHH y Comisión de Igualdad. |
| Indicadores de evaluación | Análisis desagregado y con indicadores de género de la utilización de esta modalidad. |

| Medida 7: Elaborar un manual de uso de lenguaje igualitario e imágenes no sexistas | |
|---|--|
| Descripción | Diseño de un manual corporativo de uso en todas las áreas de la empresa con las principales recomendaciones de uso de un lenguaje igualitario e imágenes no sexistas en escritos, comunicaciones, procedimientos, etc. |
| Periodo de ejecución | Desde el inicio de la puesta en marcha del Plan. |
| Personal destinatario | Toda la plantilla |
| Personal responsable | Área de Comunicación y Comisión de Igualdad. |
| Indicadores de evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Manual diseñado. - Estudio de posibles errores en el lenguaje detectados. - Utilidad y viabilidad de uso. |

EVALUACIÓN DEL PLAN.

El siguiente Plan de Igualdad y mientras esté en vigor su duración, una evaluación se llevará a cabo anualmente con el objetivo de poder tener una comparativa antes de tenerlo y después.

Así mismo, también dentro de la evaluación anual se debe incorporar si se está cumpliendo con las medidas establecidas, los objetivos planteados y si los resultados que se esperaban obtener se están consiguiendo.

En caso de alcanzar unos resultados negativos durante la evaluación se trabajará con todos los departamentos de la entidad para revertir la situación.

Se va a realizar una evaluación intermedia y otra al final de la implantación del Plan. Para el correcto seguimiento de esta evaluación se van a seguir una serie de pautas:

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento, mediante una serie de cuestionarios a cumplimentar por la comisión de seguimiento, dirección y plantilla.
- Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan (mínimo con una evaluación intermedia y otra final).
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).

- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión de seguimiento estará compuesta por las mismas personas que constituyen la Comisión de Igualdad, a no ser que manifiesten su negativa

Corresponde a las partes firmantes del plan de igualdad determinar los órganos destinados al control y seguimiento de las medidas adoptadas. De esta forma, en la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, puede concentrar este aspecto en un único organismo, la denominada «*comisión de seguimiento del plan*», con la composición y atribuciones que las partes acuerden.

Por lo general las funciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se asignan a la Comisión de Igualdad, salvo especificaciones propias por parte del Convenio Colectivo aplicable –o en el texto del Plan de Igualdad– donde se configure una Comisión de "*Seguimiento*", "*Evaluación*" o "*Seguimiento y Evaluación*" para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas, cuya composición, funciones y funcionamiento han de ser concretas.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Una vez se haya puesto en marcha el Plan de Igualdad, se permite la opción de poder incluir cualquier modificación necesaria para poder cumplir con el principio de Igualdad de Género y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estas modificaciones deben estar consensuadas y aprobadas por la comisión negociadora y la comisión de igualdad, dando veracidad a que hace falta una o varias mejoras para poder cumplir con los objetivos del Plan.

PROCEDIMIENTO RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

Las posibles discrepancias que surjan en la aprobación o implantación del Plan de Igualdad de trabajadoras y trabajadores de **FUNDACION PARA TECNOLOGIAS AUXILIARES DE LA AGRICULTURA** serán debatidas por el Comité de Igualdad y se resolverán a través de votación, con la aceptación de la mayoría de los miembros de la Comisión de Igualdad.