

PLAN DE IGUALDAD

FORA FOREST
TECHNOLOGIES, SLL

2026 - 2030



föra

bosques. datos. futuro

PLAN DE IGUALDAD

PRESENTACIÓN

La **igualdad de género** es un principio fundamental reconocido en el marco normativo nacional e internacional, así como un objetivo prioritario en las políticas laborales y de recursos humanos. En cumplimiento de la normativa vigente, incluyendo el Real Decreto 901/2020, el Real Decreto 902/2020 y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, **Fora forest technologies, SLL** reafirma su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas mediante la implementación de su **Plan de Igualdad 2026-2030**.

Fora forest technologies, SLL, como empresa comprometida con la sostenibilidad, la innovación y la responsabilidad social y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entiende que promover la igualdad **no solo es una obligación legal, sino una oportunidad** para fomentar un entorno laboral inclusivo, diverso y sostenible.

Este Plan de Igualdad se convierte en una **herramienta estratégica que no solo busca corregir desigualdades detectadas, sino también prevenir discriminaciones futuras y establecer las bases para una cultura organizacional equitativa**.

Objetivo del Plan de Igualdad

El objetivo principal de este Plan es **garantizar la igualdad real y efectiva entre todas las personas en todos los ámbitos de la empresa, eliminando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de género, sexo, orientación sexual o identidad de género**. Además, busca promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, fomentar el desarrollo profesional equitativo y garantizar la igualdad retributiva.

Los Planes de Igualdad de Oportunidades constituyen un conjunto estructurado de medidas diseñadas a partir de un diagnóstico exhaustivo, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas en el entorno laboral, eliminando cualquier forma de discriminación por los motivos señalados.

La implementación de un Plan de Igualdad permite asegurar que los procesos y políticas de la empresa, como selección, contratación, formación, promoción o retribución, entre otros, estén libres de sesgos discriminatorios. Además, fomenta entornos laborales seguros, equitativos y orientados a la mejora continua, contribuyendo así a la construcción de organizaciones más sostenibles y socialmente responsables.

Este enfoque está plenamente alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por Naciones Unidas en la **Agenda 2030**. En particular, este Plan de Igualdad se vincula con los **ODS 5 y 8**: el Objetivo 5, que busca "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas", y el Objetivo 8, que persigue "Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos".

Compromiso de la Dirección

La Dirección de Fora forest technologies, SLL manifiesta su compromiso con la igualdad como un valor esencial que impulsa la excelencia empresarial y asegura la sostenibilidad del negocio, así como su adecuación a la realidad actual.

En este sentido, la empresa reconoce que la igualdad de género es un Derecho Humano fundamental y una base crucial para un entorno laboral justo y equitativo. Por ello, se compromete a implementar y promover políticas que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de género.

La igualdad de trato entre las mujeres y hombres no es solamente una forma de hacer lo correcto, también es una práctica acertada para los negocios. La plena participación de las mujeres en las empresas y en la comunidad es beneficioso para los negocios del presente y del futuro. Se trata de un concepto amplio de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, que adopta el empoderamiento de las mujeres como un objetivo clave y que beneficia a todas las personas y a la sociedad.

La igualdad contribuye a la atracción y fidelización del mejor talento, fomenta un ambiente de trabajo más cohesionado y productivo, reduce la rotación de personal y aumenta la competitividad de nuestra empresa. Además, al promover la igualdad, la empresa contribuye a la creación de una sociedad más justa y equitativa, lo que a su vez mejora la reputación empresarial y fortalece su posición en el mercado.

El compromiso de la empresa con la igualdad incluye:

- 1. Promover una Cultura de Igualdad e Inclusión:** Fomentando un entorno laboral inclusivo donde todas las personas sean valoradas por su talento y contribuciones, libres de prejuicios y discriminación.

2. Garantizar la Igualdad de Oportunidades: Implementando procesos de selección, promoción y formación que aseguren la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, sexo o identidad o expresión sexual.

3. Promover y Garantizar la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBI: Fomentando la normalización social y laboral de todas las expresiones de orientación sexual, identidad de género o características sexuales, y eliminando cualquier tipo de discriminación.

4. Eliminar la Brecha Salarial de Género: Revisando y ajustando de manera recurrente las políticas salariales para eliminar cualquier disparidad de género, asegurando que el salario de cada empleado/a refleje su experiencia, habilidades y desempeño, sin discriminación.

5. Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Personal: Desarrollando e implementando políticas que permitan a todas las personas de la plantilla equilibrar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y personales.

6. Reforzar la Prevención y Actuación contra el Acoso: Estableciendo mecanismos claros y eficaces para prevenir y abordar cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo, violencia o discriminación de género en el lugar de trabajo, y manifestando una política de tolerancia cero frente a todos los tipos de acoso y violencia, en especial el acoso sexual, el acoso por razón de género y el acoso contra las personas LGTBI.

7. Continuar Mejorando y Aprendiendo: para ser siempre una empresa que valore a las personas y su bienestar, que cumpla con la legislación vigente y que promueva activamente la Diversidad, Equidad e Inclusión en sus valores, cultura y políticas corporativas.

Este compromiso constituye una firme intención de respeto y reconocimiento de todas las personas que forman y formarán parte de la empresa.

SOBRE FÖRA

Introducción a Föra

Föra (Fora forest technologies, SLL) es una consultora tecnológica e innovadora de referencia en el sector forestal y de recursos naturales, con más de 10 años de experiencia en el mercado. La empresa se especializa en la evaluación de recursos forestales mediante el uso masivo de sensores remotos y algoritmos de Inteligencia Artificial (IA), proporcionando datos de alta precisión para optimizar la planificación y la gestión responsable de los ecosistemas. Su actividad principal consiste en transformar la investigación avanzada en soluciones prácticas a medida para los mercados forestal, urbano y agrícola, destacando como líder en España en el uso de tecnología LiDAR.

Misión, visión y valores

- Misión: Traer innovación al sector forestal y aportar valor real a través de la investigación técnica y la tecnificación de los procesos de gestión.
- Visión: Consiste en ser el nexo de unión entre la investigación científica y la gestión práctica, aplicando la innovación tecnológica para que la teoría y la práctica converjan en beneficio del medio ambiente.
- Valores: La filosofía de la empresa se asienta sobre la innovación acreditada, dedicando en torno al 80% de sus ingresos a I+D+i. Sus valores centrales son el conocimiento científico, la precisión técnica (respaldada por más de 60 publicaciones científicas) y el compromiso con el desarrollo de soluciones tecnológicas propias.

Sostenibilidad corporativa

Föra integra la sostenibilidad no solo como un objetivo ambiental, sino como un pilar de eficiencia económica. Su modelo de negocio permite disminuir drásticamente los costes de inventario y reducir los tiempos de ejecución en trabajos a gran escala, facilitando que los gestores forestales tomen decisiones basadas en datos precisos.

Al trabajar "por y para los bosques", la empresa contribuye directamente a la conservación de un sector que absorbe el 10% de las emisiones de carbono en la UE, promoviendo una economía baja en carbono mediante la tecnificación del medio rural.

Igualdad y diversidad

Desde su fundación en 2013, Föra ha evolucionado hacia una estructura organizativa que prioriza la equidad. Un hito fundamental fue la aprobación de su I Plan de Igualdad en diciembre de 2021, con una vigencia que se extiende hasta finales de 2025, aun no estando obligada legalmente a tener este Plan en vigor.

Bienestar y cultura

Föra ostenta el distintivo efr 1000-5 de la Fundación Másfamilia, que la acredita como una empresa pro-familia comprometida con la conciliación real. La cultura de la empresa incluye beneficios que van más allá de la retribución económica, como la flexibilidad horaria total, el teletrabajo y la concesión de días de vacaciones adicionales para fomentar el bienestar.

La dirección asume el compromiso explícito de mantener un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación (sexo, raza, ideología o edad), promoviendo la corresponsabilidad y asegurando que las medidas de conciliación sean accesibles para toda la plantilla por igual.

Localización, dispersión geográfica y centros de trabajo

La empresa dispone de dos centros de trabajo. Uno de los centros de trabajo se encuentra adscrito a la provincia de Soria y el otro a Vigo (Pontevedra). No obstante, es importante señalar que la empresa únicamente cuenta con oficina física en Soria. El centro de trabajo de Vigo corresponde exclusivamente a efectos administrativos y de cotización, no disponiendo de instalaciones físicas en dicha localidad. Asimismo, la empresa cuenta actualmente con una plantilla total de 19 personas trabajadoras, de las cuales una parte significativa desarrolla su actividad en régimen de teletrabajo, desde distintos puntos del territorio nacional:

- Vigo: 2 personas
- Barcelona: 1 persona
- Chiclana de la Frontera: 1 persona
- Valladolid: 2 personas
- Segovia: 1 persona
- Burgos: 1 persona

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Las partes suscriptoras del Plan de Igualdad han conformado la comisión negociadora constituida por 2 personas, 1 mujer y 1 hombre, en representación de la empresa y de las personas trabajadoras; que acuerdan la aprobación del presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2026 a 2030, contando cuatro años conforme se indica en el siguiente apartado, y que ha estado formada por:

Representación empresa	Representación trabajadores
Iñigo Lizarralde Torre Administrador solidario y Director Ejecutivo de la empresa	Andrea Romera del Castillo Responsable de Administración

Cabe señalar que la empresa, al carecer de RLT interna, ha realizado las pertinentes convocatorias a los sindicatos más representativos y los más representativos del sector de conformidad con el art. 5 del RD 901/2020, enviando varias cartas certificadas durante el mes de febrero 2026 a los organismos legitimados. Ante la falta de respuesta la Empresa ha constituido la Comisión Negociadora conforme a normativa vigente.

Se adjunta **Acta de Constitución de Comisión Negociadora** como **Anexo 1**, donde se señalan las convocatorias hechas a sindicatos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

PERSONAL: El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de la sociedad, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

TERRITORIAL: La aplicación de este Plan de Igualdad es a los dos centros de trabajo que conforman la empresa, sitios en Soria y Vigo. Si el futuro la compañía tuviese más centros se deberá estar a lo dispuesto a la normativa establecida en el RD 901/2020 y a cualquier otra que resultare de aplicación.

TEMPORAL: El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de **4 años**. Su entrada en vigor será efectiva desde el **1 de abril de 2026** y se extenderá su aplicación hasta 4 años desde la misma, hasta el **31 de marzo de 2030**.

Conclusiones del diagnóstico

Föra (Fora forest technologies, SLL) presenta un **estado de madurez en materia de igualdad**. La entidad muestra un firme compromiso y una cultura de bienestar avanzada, consolidada a través de su trayectoria con el I Plan de Igualdad y su certificación “efr”.

Este estado avanzado en términos de igualdad de género lo es teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, con una plantilla de 19 personas. Además, la empresa **no está obligada legalmente a hacer diagnósticos de igualdad ni a tener Planes de Igualdad**, y a pesar de ello los realiza, lo que muestra el grado de compromiso de la entidad.

Analizando la situación de la **plantilla**, el diagnóstico revela una acentuada masculinización en los últimos cuatro años, pasando de un equilibrio del 44% de mujeres en 2021 a un 21% en 2025. En los órganos de toma de decisiones las mujeres representan actualmente solo el 20% de la Dirección. Aunque sigue siendo infrarrepresentación, el porcentaje se corresponde con la representación global.

Liderazgo empresarial y políticas existentes: El liderazgo de Föra es uno de los pilares más sólidos del diagnóstico. La Dirección integra la igualdad como un componente estratégico de su identidad, involucrándose activamente en la sensibilización y el fomento de la corresponsabilidad. Sin embargo, esto aún debe traducirse en una mayor presencia femenina en los órganos de máxima decisión.

Procesos de selección y contratación: Este área carece aun de protocolos escritos o guiones de entrevista estandarizados, debido al tamaño de la empresa. Aunque existe un compromiso expreso de no penalizar la maternidad en la contratación, la dependencia de recomendaciones internas y networking para incorporar talento en un sector masculinizado podría actuar como una barrera indirecta al talento femenino. El punto más destacable es la mejora radical en la estabilidad: la empresa ha pasado de un 63% de temporalidad en 2021 al 100% de contratos indefinidos en 2025.

Promoción profesional: El proceso de promoción interna es mayoritariamente informal, basándose en criterios como "capacidad y compromiso" evaluados caso por caso por la Dirección. La falta de un sistema de evaluación del desempeño objetivo es algo común en empresas de este tamaño, aunque puede suponer un riesgo de sesgo. El nivel académico es un motor de ascenso y el 100% de los doctorados son hombres. La ausencia de mujeres doctoras podría estar limitando su acceso a los niveles más altos.

Formación: Föra garantiza que la formación se realice en horario laboral y permite que el personal proponga sus propios cursos. No obstante, el diagnóstico señala que no consta la realización de formación específica en sesgos inconscientes para el equipo de selección, una acción prevista en el plan anterior.

Igualdad salarial: La estructura salarial es transparente y se basa en el convenio sectorial. El reto actual reside en la brecha salarial media por segregación vertical: la concentración de hombres en puestos de dirección genera una diferencia de ingresos medios a su favor. El análisis retributivo se completa con la Auditoría Salarial.

Conciliación, corresponsabilidad y apoyo a los cuidados: Es el área de excelencia de la entidad. Föra supera con creces los mínimos legales con un catálogo de 30 medidas de conciliación, incluyendo jornada semanal de 35h, flexibilidad horaria total y teletrabajo avanzado. Es destacable el uso activo de los permisos de nacimiento por parte de los hombres, lo que indica un avance hacia la corresponsabilidad real. Además, se protege específicamente la maternidad, por encima del mínimo legal.

Prevención de la violencia y protocolo de acoso: La empresa cuenta con un marco de protección robusto y estructurado desde 2018. El protocolo es exhaustivo, incluye definiciones claras, ejemplos de conductas y un canal de denuncias con garantías de confidencialidad y plazos rápidos de resolución.

Salud, seguridad e higiene: Föra integra de forma pionera la perspectiva de género en sus informes de PRL. La empresa evalúa los riesgos ergonómicos de forma desagregada para hombres y mujeres y contempla protocolos específicos de vigilancia de la salud para situaciones de embarazo y lactancia.

Relación con proveedores y mercado: El diagnóstico identifica una oportunidad de desarrollo en la cadena de suministro, ya que actualmente la empresa no mide el porcentaje de empresas proveedoras propiedad de mujeres ni prioriza la contratación de estas en igualdad. Aunque se exige respeto a la dignidad en las relaciones con terceros, el enfoque es reactivo.

Marketing responsable y comunicación: Föra proyecta una imagen externa igualitaria y no estereotipada, visibilizando a las mujeres en roles técnicos en su presentación corporativa. Internamente, se ha trabajado en eliminar denominaciones sexistas.

Relaciones con la comunidad local y RSC: Föra ejerce un impacto positivo en el fomento del talento joven y la fijación de población en el medio rural local en Soria. Su presencia en un sector masculinizado tiene el potencial de servir de referente de liderazgo femenino para la comunidad local.

Este diagnóstico es la **base estratégica esencial para el diseño del nuevo Plan de Igualdad 2026-2030**, asegurando la continuidad y evolución del compromiso empresarial. Föra reafirma así su voluntad de seguir liderando la innovación en el sector forestal no solo a través de la tecnología, sino mediante la consolidación de un modelo de gestión que **garantice la igualdad efectiva y el empoderamiento de las mujeres** en todas las esferas de su actividad.

PLAN DE ACCIÓN

Introducción al Plan de Acción

La planificación y el establecimiento de acciones junto con un calendario de actuación son elementos cruciales en la ejecución efectiva del presente Plan de Igualdad. En este sentido, este plan contiene los objetivos a conseguir en los próximos cuatro años, así como la descripción de las medidas y acciones que la empresa se compromete a implementar para cada uno de los objetivos.

Asimismo, se establecen plazos concretos para la implementación de cada medida. Los plazos de las acciones se dividen en trimestres (y vendrán indicados, por ejemplo, como “1C 2026”). El establecimiento de plazos tiene en cuenta la secuencia lógica en la organización de las actuaciones, asegurando de esta forma una transición fluida entre las distintas fases del plan, que va de la mano con las prioridades empresariales y las estrategias a nivel corporativo.

Además, cada acción va acompañada de los indicadores clave para su seguimiento y evaluación (KPIs), para facilitar la labor de la Comisión encargada de la implantación y evaluación del mismo durante los siguientes cuatro años.

Por último, se añade una sección sobre los recursos que serán clave para la adecuada implementación de estas acciones durante los próximos años.

OBJETIVOS

Introducción a la definición de objetivos

El presente Plan de Igualdad persigue unos objetivos concretos a lograr en los próximos cuatro años, esto es, coincidiendo con su ámbito de aplicación temporal.

La definición de objetivos se ha realizado siguiendo los resultados del diagnóstico de igualdad realizado, por ello, su estructura se corresponde con la metodología del Informe Diagnóstico. Esta metodología recoge las materias mínimas de análisis y trabajo en relación a la igualdad, establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva, y las amplía siguiendo las directrices del Pacto Mundial de Naciones Unidas y ONU Mujeres, relativas a los siete Principios de Empoderamiento de la Mujer.

Las áreas en las que los objetivos se dividen son:

- Objetivos de Liderazgo;
- Objetivos Generales
- Objetivos para el Lugar de Trabajo;
- Objetivos de Mercado; y
- Objetivos de Comunidad.

Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivos liderazgo (O.L.)

L.1. Convertir el Plan de Igualdad en un documento de apoyo en la estrategia corporativa

Objetivos lugar de trabajo (O.T)

Comunicación de políticas y planes:

T.1. Comunicar el Plan de Igualdad de Föra de forma pública

Igualdad Salarial

T.2. Cumplir las obligaciones legales relacionadas con el mantenimiento de la igualdad salarial

Apoyo a padres, madres y cuidadores

T.3. Apoyar a las personas trabajadoras en la planificación y gestión de las bajas y permisos

T.4. Continuar esfuerzos de medición de uso de bajas y permisos parentales

Conciliación:

T.5. Continuar esfuerzos de medición de uso de beneficios de conciliación con enfoque de género

Prevención de la violencia, acoso y explotación sexual:

T.6. Continuar con la difusión y sensibilización anual del Protocolo de Acoso

T.7. Facilitar la denuncia de situaciones discriminatorias y/o de acoso con nuevos canales

Objetivos en el área de mercados (O.M):

M.1. Lograr una estrategia y esfuerzos de marketing empresariales que promuevan imágenes positivas de mujeres y niñas y desafíen estereotipos de género

Objetivos en el área de comunidad (O.C):

C.1. Comunicar el compromiso de la empresa con la igualdad en redes, llegando a la comunidad

RECURSOS DE IMPLEMENTACIÓN

Definición de recursos y medios

Para la efectiva implementación de medidas, acciones y estrategias definidas en el Plan de Acción, es necesario contar con el respaldo adecuado de recursos y medios que faciliten tanto su puesta en marcha como su posterior seguimiento y evaluación. Para ello se tendrá en cuenta:

- **Papel de la Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento:** Salvo disposición en contrario, la Comisión será el órgano encargado de la implementación, seguimiento y evaluación de las acciones descritas en el presente Plan.
- **Asignación de recursos:** Conforme se vayan poniendo en marcha las acciones se determinarán y asignarán anualmente los recursos financieros, humanos y tecnológicos necesarios para llevar a cabo cada medida. Esto se hará en reuniones de la Comisión y quedará fijado en acta. En especial se tendrán en cuenta las medidas a la hora de establecer presupuestos anuales empresariales.
- **Formación y sensibilización:** Cuando se considere necesario se implementarán también programas de formación y sensibilización para dotar al personal de las habilidades y conocimientos necesarios a la hora de evaluar las medidas o llevarlas a cabo, siendo posible el externalizar parte de este trabajo o contar con apoyo externo.
- **Infraestructura tecnológica:** Durante la vigencia del Plan la empresa se asegurará siempre de que la infraestructura tecnológica sea compatible con las medidas propuestas, facilitando su aplicación y adaptándose a las nuevas tecnologías (en especial en aquellas acciones relacionadas con comunicaciones y difusión de información a la plantilla o a terceros).
- **Colaboración interdepartamental:** Un claro objetivo y necesidad es el de fomentar la colaboración entre diferentes departamentos y áreas para maximizar la eficacia de las medidas, sobre todo teniendo en cuenta que no todas las medidas dependerán de Departamentos como el de Recursos Humanos / Personas, sino que algunas habrán de llevarse a cabo desde otros departamentos o con esfuerzos conjuntos de colaboración entre varios.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, semestralmente o, en su defecto, anualmente.

En la reunión de seguimiento se deberán **recoger las acciones que se han realizado, conforme al calendario y plan de acción, así como programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo** de acuerdo al mismo (revisando siempre su adecuación a los recursos disponibles en la empresa).

En estas reuniones de seguimiento se analizarán también las propuestas de mejora, sugerencias o quejas que haya podido recibir la Comisión, o cualquiera de sus miembros, por parte de la plantilla o personas interesadas, así como la posible existencia de nuevas condiciones o recursos que puedan tener una afección sobre el desarrollo del plan o cualquiera de las iniciativas previstas en el mismo.

El seguimiento de las acciones y la medición del grado de implementación se realizará conforme tablas de “estado de la acción” que creará la Comisión de Igualdad, midiendo una serie de criterios en cada una de ellas cuando sea pertinente:

- Porcentaje de avance o consecución del objetivo
- Resultado indicador del objetivo
- Medición de KPIs por acción realizada
- Registro de observaciones y comentarios al respecto
- Persona responsable de la implementación
- Fecha de última revisión o actualización

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará su evaluación final, que deberá ser aprobada por todas las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.

Los resultados de esta evaluación final se recogerán en un **Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad de Föra**. Posteriormente, se estará a lo establecido en el siguiente diagnóstico del próximo Plan de Igualdad de la empresa. Se realizará un análisis conjunto del informe y el diagnóstico y los resultados obtenidos por la empresa tras los cuatro años de vigencia. Con esto la empresa tendrá la información necesaria y suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados, por qué sí o por qué no, y fijar las nuevas acciones de los siguientes cuatro años.

La evaluación del Plan además se realizará en tres pasos o fases: evaluación de los resultados; evaluación del proceso y evaluación del impacto.

- **Evaluación de resultados:** Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados. Abordará especialmente si se han logrado los objetivos definidos y cada uno de los KPIs concretos asociados con cada objetivo, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones, **cuando proceda**. También se recogerá si las medidas pronosticadas se han cumplido en el plazo establecido para cada una, o si se han logrado antes o después del mismo.
- **Evaluación del proceso:** En este apartado se analizan las dificultades encontradas durante el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Esto se puede medir, por ejemplo, en varios sentidos: en los esfuerzos de comunicación a la plantilla, a accionistas y a las partes interesadas; en el desempeño de las personas o equipos responsables de la implantación de cada medida; en la adecuación de los recursos materiales asignados para las distintas acciones (y si han sido suficientes o no para lograr los resultados deseados); en la adecuación de las herramientas de recogida de información y de trabajo (como tablas Excel que se puedan usar para medición); o en la adecuación también del mecanismo de seguimiento y su periodicidad.
- **Evaluación del impacto:** Esta evaluación se centra en determinar si el Plan de Igualdad, los objetivos y acciones implementadas han supuesto realmente un cambio en varios aspectos: en la percepción de la plantilla y su sensibilización respecto a estos temas (a través de las encuestas que se van a realizar); en la composición de la misma y la representación de mujeres en distintos segmentos profesionales, o su entrada en la empresa; en la percepción de los empleados de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa; y otros. Esta información se puede recoger a través de datos cuantitativos y comparativas, pero también con un cuestionario de opinión de la plantilla (o cuestionario de clima laboral) o encuestas que aborden de forma específica las áreas tratadas en este diagnóstico.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad estará formada por las siguientes personas.

Representación empresa	Representación trabajadores
Íñigo Lizarralde Torre Administrador solidario y Director Ejecutivo de la empresa	Andrea Romera del Castillo Responsable de Administración

Las **funciones de la Comisión de Igualdad de Föra**, encargada del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, designar a las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho Plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla y su conocimiento y difusión recurrente.

Sustitución de los miembros de la comisión:

Las personas que integran la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en caso de renuncia, abandono de la empresa por parte de alguna de las personas integrantes, en casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación análoga, o en caso de que la RLT o el Comité de Dirección de la empresa decida sustituir a algunas de las personas designadas.

Convocatoria reuniones extraordinarias

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos de convocatoria extraordinaria podrán ser los siguientes (este listado no es excluyente):

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de igualdad de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad, u otras oportunidades de urgencia.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cualquiera de las áreas recogidas en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la necesidad de ajustes.

De las reuniones que mantenga la Comisión se levantará siempre acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión, con el resumen de los puntos tratados y acuerdos o decisiones adoptadas.

Todas las personas integrantes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad y diligencia debida la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información a la que tengan acceso en el desempeño de sus funciones.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del presente Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para seguimiento y evaluación del plan o su revisión, el procedimiento será el siguiente:

- 1.** Las personas integrantes de la Comisión de igualdad podrán solicitar la convocatoria de una reunión extraordinaria -actuando en su propio nombre o recogiendo la propuesta de otra persona- que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días hábiles.
- 2.** En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta y su motivación, que deberá ser estudiada y analizada y en su caso aprobada por la Comisión.
- 3.** Tras la aprobación de la modificación, se decidirán asimismo los medios y plazos y el proceso para su incorporación al Plan, por medio de una adenda o herramienta adecuada para ello.
- 4.** La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna establecido o decidido por la Comisión, o el que sea habitual para estos temas.

PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

En caso de desacuerdo o de que surga algún conflicto en la implementación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, se tratará de resolver primero dentro del marco de la propia Comisión, pudiendo contar con apoyo o asesoría de personas expertas independientes en este proceso.

En este sentido, se realizará una reunión de la Comisión para tratar el conflicto o discrepancia concreta en la que se incluirá la identificación clara del problema, los puntos de propuestas de búsqueda de soluciones, las votaciones ante las distintas opciones y la resolución final adoptada por la Comisión.

El procedimiento para solventar posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan o su revisión, será el siguiente:

- 1.** Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad) en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad para resolución de discrepancias, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días hábiles. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre sus miembros.
- 2.** En la reunión de la Comisión se tratará el conflicto, que será estudiado y analizado y en su caso resuelto por votación y aprobación / denegación de la Comisión.

Todo acuerdo requerirá del voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes (el voto favorable de la mayoría de la representación de la empresa y el voto favorable de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras).

Si existieran discrepancias que no sean posibles de resolver dentro del marco de la Comisión, las personas integrantes de esta podrán actuar según lo establecido en los Convenios colectivos de aplicación, con la intervención de la comisión paritaria del convenio de aplicación, cuando en el mismo se haya previsto así para estos casos. Las partes se adhieren y someten a lo dispuesto en dicho Convenio como Sistema Extrajudicial, remitiéndose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el **Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje** con la competencia y circunstancias que en cada caso procedan.

En aquellos casos en los que no pudiera resolverse por este mecanismo, se podrá acudir a otros órganos de solución autónoma de conflictos laborales, según lo dispuesto en la normativa vigente.