DERICHEBOURG España

DERICHEBOURG ESPAÑA, S.A.U.

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2023-2027

DERICHEBOURG España

Enero de 2023

ÍNDICE

ÍNDICE 1

1. INTRODUCCIÓN 2

1.1 Contexto normativo 2

1.2 Información sobre la empresa 4

1.3 Compromiso de la empresa con la Igualdad 4

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 5

2.1 Metodología y materias del análisis 5

2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de situación 6

2.3 Auditoría retributiva 9

2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva 10

3. **EL PLAN DE IGUALDAD** 10

3.1 Determinación de las partes que lo conciertan 10

3.2 Ámbito Personal, Territorial y Temporal 11

3.3 Estructura y Ejes del Plan de Igualdad 11

3.4 Vigencia 12

3.5 Programa de Actuaciones 12

4. **SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN** 26

4.1 Comisión de Seguimiento 28

4.2 Mecanismos de Revisión y Modificación 33

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Contexto normativo

El presente Plan de Igualdad se ha confeccionado en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “LOIEMH”), y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, “Real Decreto 901/2020”), que funciona como desarrollo reglamentario de la LOIEMH, de conformidad con lo establecido en el art. 46.6 de esta misma Ley, modificado por 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 (en adelante, Real Decreto-ley 6/2019).

En lo que respecta a la elaboración de la auditoría retributiva, contenida en el diagnóstico de situación, previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad, la misma se ha realizado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Real Decreto 902/2020”), que sirve como desarrollo reglamentario del concepto y el contenido de la auditoría salarial, y el registro retributivo, en cumplimiento de lo previsto en este mismo art. 46.6.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la LOIEMH, donde se regula la elaboración de los planes de igualdad (art. 45) y el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46). Dichos artículos establecen lo siguiente:

Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

> *1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
>
> *2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*
>
> *3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado 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.

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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Como se ha indicado anteriormente, estos artículos han sido desarrollados a través del Real Decreto 901/2020, donde se regula: el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad, la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa, a efectos de determinar la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad, los plazos para llevar a cabo la negociación, el procedimiento, las competencias de la comisión negociadora, el contenido mínimo de los Planes de Igualdad, su vigencia, el seguimiento, evaluación y revisión, extensión de los mismos, y el

registro del Plan de Igualdad, y el depósito de las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Adicionalmente a lo anterior, se destaca que el Real Decreto 901/2020, incorpora en su ANEXO sobre disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, un listado de puntos por materia, que deberán ser incluidos en el diagnóstico de situación para ser analizados.

En base a todo lo anterior, la Empresa; concretamente el departamento de Recursos Humanos, ha facilitado toda la información disponible y requerida por la normativa, tanto al personal asesor externo, como a la Comisión, de cara a que el contenido del diagnóstico se adecue a la misma.

1.2 Información sobre la empresa

DERICHEBOURG ESPAÑA, S.A.U., en adelante DERICHEBOURG, filial del Grupo Derichebourg Environment, está especializada en el tratamiento de productos de consumo fuera de uso, así como en la gestión integral de residuos industriales y en la recuperación de chatarras en general.

1.3 Compromiso de la empresa con la Igualdad

DERICHEBOURG, viene manteniendo un compromiso expreso y muy activo con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión. Este compromiso es un pilar en la estrategia corporativa de la compañía a nivel mundial, impulsándose desde los órganos de dirección mundial, y desarrollándose a nivel local.

En este contexto, el presente Plan de Igualdad visibiliza su compromiso, instando a la totalidad de la plantilla para que sea parte activa en todo el proceso.

La entidad afronta la implantación del Plan de Igualdad como un paso más en su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que contribuirá, sin lugar a dudas, a consolidar unas relaciones tanto internas como externas, libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

2.1 Metodología y materias del análisis

Para la elaboración del presente documento, desde el primer momento la empresa decidió contar con la intervención de un tercero experto en la materia, siendo este Mercer Consulting S.L. (de ahora en adelante, “Mercer”).

Para llegar al presente documento se realizaron las siguientes acciones:

1. Recogida de información cuantitativa y cualitativa, proporcionada a Mercer por la Empresa. La información proporcionada contenía las siguientes materias:
    a. Información General.
    b. Estructura de plantilla.
    c. Condiciones de Trabajo.
    d. Acceso, cobertura de vacantes y selección.
    e. Formación, Promoción y Desarrollo.
    f. Retribución y auditoría salarial.
    g. Derechos de la vida personal, familiar y laboral.
    h. Prevención del Acoso y PRL.
    i. Infrarrepresentación femenina.

2. Análisis, por parte de Mercer del total de la información recibida, incluida la información necesaria para la auditoría salarial.

3. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

4. Reunión de enfoque con la comisión negociadora del plan de igualdad.

5. Presentación a la Comisión Negociadora del diagnóstico de igualdad.

6. Revisión por parte de la Comisión Negociadora de la adecuación del contenido del diagnóstico de igualdad.

7. Presentación del borrador inicial de medidas de actuación.

8. Revisión y propuesta de otras medidas por parte de la Comisión Negociadora.

9. Acuerdo de las medidas finalistas del plan de igualdad.

10. Revisión por parte de la Comisión Negociadora del documento final de plan de igualdad.

11. Acuerdo y firma del plan por parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de situación

Tras el análisis realizado, se llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ Derichebourg España presenta una **plantilla global** de 619 personas, de las cuales 512 eran hombres (82,7%) y 107 mujeres (17,3%). La distribución global de la plantilla de la empresa está en situación de desequilibrio. Mejora ligeramente la situación del sector de recogida de residuos donde se agrupa la mayoría de la plantilla. Existen 16 personas (1 mujer) con contrato de puesta a disposición.

- ✓ Hay **17 centros de trabajo**. Agrupa la mayor parte de la plantilla (22,2% de la plantilla) en Madrid, donde encontramos una distribución por sexo de un 86,6% de hombres frente a un 13,4% de mujeres. En segundo lugar, el centro de Mefragsa (13,8% de la plantilla), donde encontramos una distribución por sexo de un 78,4% de hombres frente a un 21,6% de mujeres.

- ✓ El rango de **edad** con más peso de la plantilla es el de 40 a 50 años, que agrupa un 36% de la plantilla, de los cuales un 73,6% son hombres y un 26,4% mujeres. La mayor parte de los hombres de la compañía se encuentran en este rango (36,1%).

- ✓ El primer **rango de antigüedad** (0 a 5 años) es el que agrupa la mayor parte e la plantilla (42,6%). Dentro de este rango encontramos una distribución por sexo de un 20,1% de mujeres frente a un 79,9% de hombres.

- ✓ La **posición** agrupada más poblada es la de Operario/a (49,9% de la plantilla), que está ocupada por un 89,6% de hombres y un 10,4% de mujeres. La mayor parte de las mujeres se encuentra en las siguientes posiciones agrupadas (por orden): operario/a (29,9%), administrativo/a (27,1%) y técnico (22,4%).

- ✓ Encontramos como **posiciones masculinizadas**, ocupadas por más de una persona: Dirección (el 90% son hombres), Responsable (el 65,1%), Encargado/a local (el 100% son hombres), Comercial Zona (el 81,3% son hombres), Carretillero/a o conductor/a (el 100% son hombres), Encargado/a de área, (un 96,6% son hombres), Operario/a (el 89,6%) y Sopletista (el 100%).

- ✓ En cuanto a las **posiciones feminizadas**, por tener una distribución desequilibrada a favor de las mujeres, encontramos las siguientes (ocupadas por más de una persona): Servicios Auxiliares (el 100% son mujeres) y Administrativo/a (el 87,9% son mujeres).

- ✓ En lo que se refiere a **posiciones valoradas**, el IPE más poblado es el n.º 42, que agrupa un 42,2% de la plantilla. La distribución entre hombres y mujeres en este IPE es desequilibrada a favor de los hombres (12,3% de mujeres frente a 87,7% de hombres). La mayor parte de las mujeres (29,9%) y la mayor parte de los hombres (44,7%) se encuentran en este nivel.

- ✓ La mayor parte de los contratos existentes en la compañía son **indefinidos a tiempo completo** (93,1%); un 81,1% de hombres y un 18,2% de mujeres). Existe un 6,9% de contratos de duración determinada, de los cuales un 95,3% corresponden a hombres y un 4,7% a mujeres. El 99,7% de los contratos son suscritos a tiempo completo. El porcentaje restante, contratos a tiempo parcial, corresponden íntegramente a hombres; concretamente a 2 que se encuentran en situación de jubilación parcial.

- ✓ Las **incorporaciones y las bajas** se mantienen dentro del rango de distribución por género de la plantilla.

- ✓ La mayor parte de la plantilla recibió **formación**, tanto en 2020 como en los años anteriores.

- ✓ La categoría de convenio más poblada es la de **Especialista**, que agrupa un porcentaje del 31,7% de la plantilla, de ella un 85,7% son hombres y un 14,3% mujeres. Esta categoría se encuentra en situación de desequilibrio a favor de los hombres.

- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en las categorías ocupadas por más de una persona de: Titulado/a grado sup. (23,7%), Prof. OFICIO 1ª. (0%), Profesional oficio 2 (0%), Oficial 1ª (29,7%), Encargado (4,3%),

Mecánico/a especialista (0%), Jefe taller (0%), Carretillero espec. (0%), Chofer/conductor (0%), Maquinista espec (5,5%)., Sopletista espec. (0%), OFICIAL 3ª (0%), Especialista (14,3%) y en Peón (0%). Existe **infrarrepresentación masculina** en las categorías de Oficial 2ª y en Personal de limpieza.

- ✓ Existen **4 convenios colectivo**s distintos que tienen diversas categorías que podrían ser similares. Por lo que el análisis que más se adecuaría a la realidad por categoría, sería el de las categorías internas.

- ✓ Los motivos de las **jornadas inferiores al 100%** son mayoritariamente reducciones de jornada por cuidado de hijos por parte de mujeres.

- ✓ La mayor parte de los **permisos** solicitados en 2020 fueron por fallecimiento, accidente o enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (27% del total de permisos, de los cuales un 84,7% fueron solicitados por hombres y un 15,3% por mujeres).

- ✓ No existe protocolo ni procedimiento relativo a las víctimas de violencia de género.

- ✓ En el presente análisis de la infrarrepresentación femenina, se han detectado aquellas variables y subvariables en las que las mujeres tienen un porcentaje de representación inferior al global de la plantilla [un 82,7% de hombres (512) frente a un 17,3% de mujeres (107)]; porcentaje global que mejora los datos de distribución reportados en los sectores de actividad principales de la compañía (CNAE). Se han tenido en cuenta únicamente las variables y subvariables que están constituidas por más de una persona.

  - ✓ Del análisis de la distribución por sexo en los 5 centros de trabajo más poblados de la compañía, se observa que existe infrarrepresentación femenina en los centros de Madrid (2,9% de mujeres) y de San Martín (2,2% de mujeres).

  - ✓ En relación con la edad, las mujeres tienen infrarrepresentación en los rangos más elevados de 50-60 y de más de 60 años de edad.

  - ✓ En cuanto a los rangos de antigüedad, se observa que las mujeres tienen menor antigüedad que los hombres. Existe infrarrepresentación en el segundo rango de 5 a 10 años y en los rangos más elevados a partir de los 25 años de antigüedad.

- ✓ En relación con las posiciones/puestos, se observa infrarrepresentación en las posiciones siguientes ocupadas por más de una persona: dirección (un 5% de mujeres) encargado/a local (un 0% de mujeres), carretillero/a - conductor/a (0% mujeres), operario/a (10,4% de mujeres), sopletista (0% mujeres).

- ✓ En cuanto al IPE (valoración de puestos de trabajo) existe infrarrepresentación en los IPE nº 42, 43,52, 55 y 56.

- ✓ En la clasificación interna, se observa que existe infrarrepresentación en: dirección (3,8% de mujeres), mandos intermedios (4,4%), planta (9,4%) y transporte (únicamente existen hombres).

- ✓ Todas las mujeres son contratadas con jornadas a tiempo completo, y el 98,1% de las mismas tienen suscrito un contrato indefinido.

- ✓ En el año 2020 decrecieron las nuevas incorporaciones y el porcentaje de distribución entre hombres y mujeres empeoraba el porcentaje de distribución global de la plantilla.

- ✓ No se observan datos relevantes en cuanto a la formación por departamentos. Simplemente se destaca que las mujeres tienen sobrerrepresentación en el departamento de administración, es por ello que en este departamento las mujeres disfrutaron de más formaciones que los hombres.

- ✓ Sin embargo, de las siguientes categorías con infrarrepresentación se mejoran los porcentajes globales de distribución de la plantilla en Oficial 1ª.

- ✓ Existe sobrerrepresentación femenina en las categorías de Oficial 2ª y en Personal de limpieza.

2.3 Auditoría retributiva

La auditoría retributiva se ha efectuado en conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020. En la misma, la Empresa ha aportado el estudio de la valoración de los puestos de trabajo, que fue efectuado con la ayuda de una consultora externa especialista, donde se ha seguido una metodología de valoración, basada en factores y puntos.

En el propio diagnóstico, se puede encontrar la clasificación de las personas trabajadoras por agrupación de puestos de igual valor.

Asimismo, se ha realizado un estudio de la política retributiva de la Empresa, de los conceptos retributivos existentes en la misma y, con los datos salariales desagregados por conceptos y sexo, se ha efectuado una comparativa salarial para analizar la presencia de brecha (es decir, porcentajes superiores al +/-25%).

2.3.1 *Conclusiones de la Auditoría Retributiva*

- ✓ El estudio de la brecha por categorías no resulta coherente, al contar la empresa con 4 Convenios distintos y diferentes categorías por cada uno.
- ✓ Es por ello que el análisis coherente es la comparativa por el resultado de la agrupación de puestos de trabajo de igual valor o de responsabilidad equivalente (IPE).
- ✓ Analizada la remuneración por posiciones de igual valor, únicamente se aprecian diferencias significativas (superiores al 25%) en la posición 58 debida a la antigüedad de las personas que están allí integradas.
- ✓ No se aprecian causas directas discriminatorias por género en las brechas detectadas, si bien han de analizarse con periodicidad para verificar su evolución.

3. EL PLAN DE IGUALDAD

3.1 Determinación de las partes que lo conciertan

El presente plan de igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión de Igualdad de DERICHEBOURG, el día 4 de enero de 2023 contando con la presencia de 6 representantes de la Empresa y 8 representantes de la parte social.

En representación de los trabajadores han participado: Laura Valle Blesa (CCOO hábitat), del centro Albalate Aluminio; Jesús Legido Méndez (CCOO hábitat), del centro de Valladolid; Javier Encinas Cejudo (CCOO hábitat), del centro de Valencia; Manuel Jiménez Lopera (CCOO hábitat), del centro de Sevilla; Juan Carlos Becerra Pérez (UGT-FICA.), del centro de Albalate Plomo; Teodoro

González Fernández (UGT-FICA.), del centro de Porriño; Ángel Luís Serrano Quintana (UGT-FICA.), del centro de Mejorada; Alfredo Redondo Cotaina (UGT-FICA.), del centro de Zaragoza (La Muela); y Fátima Gallardo (UGT-FICA) y Natalia Galán (CCOO hábitat) ambas, en representación de los centros de trabajo sin RLPT

En representación de la empresa: Isabel Lamiel Tello; Ana Briones Carrillo; Eugenia Martinez Gonzalez; Marta Cuenca Jaén; Laura Maganto Martín; y Javier Mateos Gonzalez.

El plan ha sido aprobado por la totalidad de los miembros de dicha comisión Y así lo suscriben mediante firma en todas las páginas.

3.2 Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de DERICHEBOURG y a las personas cedidas por Empresas de Trabajo Temporal en los centros de la compañía que pueda haber en un futuro, durante los periodos de prestación de sus servicios (art. 10 del Real Decreto 901/2020).

El Plan de Igualdad es de ámbito nacional al existir centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas.

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, desde el día 4 de enero de 2023 hasta el día 3 de enero de 2027.

3.3 Estructura y Ejes del Plan de Igualdad

Tomando como principal referencia los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se ha elaborado el presente documento que contempla el desarrollo de las siguientes materias:

1. Cultura organizativa y Comunicación
2. Estructura de la plantilla
3. Condiciones de trabajo
4. Selección, Contratación y Bajas
5. Formación, Promoción y Desarrollo
6. Clasificación profesional, retribuciones (registro retributivo) y auditoría retributiva
7. Conciliación y corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Salud Laboral
10. Infrarrepresentación femenina

En base a esta estructura se presenta un programa de actuación, elaborado por la Comisión Negociadora, a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada cubrir cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

3.4 Vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma.

Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión seis meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

3.5 Objetivos del Plan de Igualdad

3.5.1 Objetivos generales

1. Integrar en las sociedades del presente Plan el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.

2. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de mujeres y hombres.

3.5.2 Objetivos específicos

1. Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.

2. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación

3. Estudiar la evolución de la plantilla

4. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa

5. Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa

6. Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.

7. Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla

8. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los procesos de promoción

9. Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.

10. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional.

11. Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.

12. Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.

13. Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla

14. Favorecer la conciliación de la plantilla

15. Sensibilización en la conciliación y la corresponsabilidad

16. Visibilizar los logros y talento de las mujeres trabajadoras.

17. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.

18. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

19. Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.

20. Favorecer las condiciones de las mujeres embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.

21. Detectar las personas en riesgo de exclusión por situación de Violencia de Genero

22. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas en contra de la violencia de género.

23. Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de genero

3.6 Programa de Actuaciones

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido con el objetivo de favorecer el desarrollo de las acciones y poder realizar un seguimiento adecuado en la implantación, cada una de ellas desarrolladas.

Éstas cuentan con el detalle de la acción, los/as responsables de esta, los tiempos estimados de ejecución, el nivel de prioridad de la acción, y el indicador de seguimiento correspondiente para confirmar que la acción ha sido realizada.

El apartado seguimiento indica el plazo previsto para su ejecución desde la fecha de aprobación del plan y el de calendario, indica cuando se estima que se realizará el seguimiento de la acción determinada.

Eje 1. Proceso de selección y contratación

- Objetivo 1.1. Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.
- Objetivo 1.2. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación
- Objetivo 1.3. Visibilizar el compromiso con la igualdad de género

Eje	Medida	Responsable	Ejecución	Métrica de valoración	Seguimiento (Comisión)
1. Proceso de selección y contratación	1.1.1. Realizar un estudio anual sobre tipos de contrataciones para traslado a Comisión de seguimiento de igualdad.	RRHH	1 año y anualmente	Nº contrataciones desagregadas por sexo	1 año y anualmente
	1.1.2. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	RRHH y Selección	3 meses	Nº contrataciones desagregadas por sexo	1 año y anualmente
	1.2.1. Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo y en canales neutros.	RRHH y comunicación	1 año y anualmente	Inclusión efectiva y muestreo	1 año y anualmente
	1.2.2. Incluir en la descripción de las ofertas de la empresa el compromiso de Empresa con la igualdad.	RRHH y comunicación	6 meses	Inclusión efectiva y muestreo	6 meses y anualmente
	1.3.1 Formalización y difusión del compromiso con la igualdad de género por parte de la Dirección de la empresa.	RRHH y comunicación	6 meses	Comunicaciones realizadas	1 año
	1.3.2. En relación a la política de selección y/o contratación añadir aspectos que incidan	RRHH y Selección	6 meses	Elaboración guía	3 años

	sobre igualdad y eviten sesgos inconscientes. (Guía).				
	1.3.3. Presentar anualmente a la comisión de seguimiento las candidaturas que se presenten a las vacantes, desagregadas por sexo, por centro.	RRHH	1 año y anualmente	Nº candidaturas desagregadas por sexo	1 año y anualmente
	1.3.4. En los casos en los que exista contrato relevo, en la medida de lo posible contratar a una mujer, cuando el contrato relevo sea de un hombre.	RRHH	1 año y anualmente	Nº contratos de relevo y contrataciones de mujeres	1 año y anualmente

Eje 2. Clasificación Profesional

- Objetivo 2.1. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres según la modalidad de contratación

Eje	Medida	Responsable	Ejecución	Métrica de valoración	Seguimiento (Comisión)
2. Clasificación Profesional	2.1.1 En los procesos de conversión de contratos temporales del personal en indefinidos, se tendrán en cuenta las medidas de acción positivas necesarias. (En cada puesto de trabajo específico).	RRHH	1 año y anualmente	Nº contratos convertidos en indefinidos y nº hombres/mujeres	1 año y anualmente
	2.1.2. Crear un documento en el que aparezcan todos los puestos de trabajo con las funciones y tareas específicas de cada uno.	RRHH	3 meses	Elaboración del documento	6 meses

Eje 3. Formación

- Objetivo 3.1. Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.
- Objetivo 3.2. Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
- Objetivo 3.3. Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla

Eje	Medida	Responsable	Ejecución	Métrica de valoración	Seguimiento (Comisión)
3. Formación	3.1.1. Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa). Compartir previamente con la comisión.	RRHH y Formación	2 años	Inclusión módulo y muestreo	2 años y anualmente
	3.1.2. Establecer acciones formativas dirigidas a capacitar en materia de respeto por la igualdad de género y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a mandos intermedios, jefaturas del servicio, personal directivo, y todas aquellas personas con personal a cargo, especialmente los que tengan un equipo con una distribución de sexos no equilibrada	RRHH y Formación	2 años	Nº Formaciones realizadas	2 años
	3.2.1. Creación de un sistema general y por centros de seguimiento y evaluación de las formaciones, que recoja (de forma desagregada por sexo): tipo de formación, duración, modalidad, etc.	RRHH y Formación	1 año	Implementación del sistema y recogida anual de datos	Anualmente

	3.2.2. Realizar campañas anuales para favorecer la orientación y captación del talento femenino.	RRHH	1 año y anualmente	Realización campañas y muestreo	1 año y anualmente
	3.3.1. La realización de la formación en horario adecuado para que las personas trabajadoras con horario reducido o adaptado por conciliación, puedan recibir esa formación en horario de trabajo efectivo. La formación relacionada con el puesto de trabajo será dentro de la jornada laboral en la medida de lo posible. En caso de que no sea posible, se compensará.	RRHH y Formación	3 meses y durante toda la vigencia del plan	Muestreo de realización de formaciones anualmente	Cada año
	3.3.2. Establecer el canal directo de comunicación con el departamento de formación y comunicarlo a la plantilla.	RRHH	3 meses	Comunicación del canal y muestreo. Nº comunicaciones realizadas a través de esta vía	6 meses

Eje 4. Promoción profesional

- Objetivo 4.1. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los procesos de promoción
- Objetivo 4.2. Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.
- Objetivo 4.3. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional

Eje	Medida	Responsable	Ejecución	Métrica de valoración	Seguimiento (Comisión)
4. Promoción profesional	4.1.1 Elaborar un sistema de recogida de datos sobre los procesos de promoción, con el fin de poder llevar un análisis disgregado por sexo y analizarlo por la comisión de seguimiento.	RRHH	2 años	Implementación del sistema y recogida anual de datos	2 años y anualmente
	4.2.1. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso.	RRHH	3 meses	Implementación y nº mujeres promocionadas/total promociones	1 año y anualmente
	4.2.2. Fomentar a las mujeres mediante formación para que puedan acceder a puestos de responsabilidad.	RRHH y Formación	2 años y resto vigencia	Nº de mujeres promocionadas.	2 años y anualmente
	4.2.3. Publicación de todas las vacantes de las promociones	RRHH y comunicación	1 año y resto vigencia	Publicaciones y muestreo	1 año y anualmente

Eje 5. Condiciones de Trabajo y Retribución. Auditoría Retributiva

- Objetivo 5.1. Garantizar la aplicación de la política retributiva con perspectiva de género.
- Objetivo 5.2. Revisión de la situación
- Objetivo 5.3. Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.

Eje	Medida	Responsable	Ejecución	Métrica de valoración	Seguimiento (Comisión)
5. Condiciones de Trabajo y Retribución	5.1.1 Seguimiento a través del registro salarial anual, elaborado por centros de trabajo y agregado para la comisión, con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.	RRHH	3 meses y anualmente	Elaboración entrega y análisis del registro retributivo	6 meses y anualmente
	5.2.1. Realización de una auditoría salarial a los 2 años de vigencia del plan actual.	RRHH	2 años	Elaboración auditoría salarial	2 años
	5.3.1. Compromiso de reducir las brechas superiores al 12% del registro que se elabore en 2023 con datos del 2022, y años sucesivos, en un 2% anual, tras un análisis del origen de las diferencias en la comisión de seguimiento siempre que no exista causa justificativa y ésta sea consensuada entre la parte social y la empresa.	RRHH	1 año y resto vigencia plan, anualmente	Elaboración entrega y análisis del registro retributivo. Verificación reducción brechas	1 año y anualmente

Eje 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

- Objetivo 6.1. Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
- Objetivo 6.2. Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla.
- Objetivo 6.3. Favorecer la conciliación de la plantilla.
- Objetivo 6.4. Sensibilización en la conciliación y la corresponsabilidad.

Eje	Medida	Responsable	Ejecución	Métrica de valoración	Seguimiento (Comisión)
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral	6.1.1. Hacer documento para compartir con la plantilla donde se recojan las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y sensibilización para el uso corresponsable de medidas y permisos.	RRHH	2 años	Elaboración documento y difusión.	2 año y anualmente
	6.1.2. Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.	RRHH	1 año y anualmente	Nº acciones realizadas	1 año y anualmente
	6.1.3. Acumulación por cuidado del lactante 14 días laborables.	RRHH	6 meses	Comunicado y nº personas beneficiadas	anualmente
	6.1.4. Permiso retribuido de hasta un máximo de 8 horas al año para asistencia del trabajador/a al médico especialista de la Seguridad Social.	RRHH	3 meses	Comunicado y nº personas beneficiadas	anualmente
	6.1.5. Flexibilizar el permiso de hospitalización legal pudiendo ejercerse dentro del periodo que dure ingreso.	RRHH	3 meses	Comunicado	6 meses
	6.2.1. Estudio de los centros para saber si es posible habilitar espacios para lactancia.	RRHH	2 años	Realización estudio y conclusiones.	2 años
	6.2.2. Compromiso de que las reuniones se realizarán dentro del horario laboral, favoreciendo las videoconferencia siempre que sea posible.	RRHH y comunicación	3 meses	Comunicación y muestreo	1 año y anualmente

	6.2.3. Facilitar flexibilidad de entrada y salida en determinadas oficinas de los centros de trabajo, siempre que no afecte al efectivo desempeño del puesto y/ o perjudique el normal desarrollo de la actividad.	RRHH	6 meses	Comunicado y nº personas beneficiadas	anualmente
	6.2.4. Permisos recuperables para técnicas de reproducción asistida.	RRHH	6 meses	Comunicado y nº personas beneficiadas	anualmente
	6.2.5. Licencia retribuida de acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho para acompañar a las clases de preparación al parto con justificante.	RRHH	3 meses	Comunicado y nº personas beneficiadas	anualmente
	6.3.1. Favorecer la desconexión digital a determinar por comisión seguimiento.	RRHH	3 meses	Comunicado y muestreo	anualmente
	6.3.2. Registrar las solicitudes y concesiones de adaptación de jornada por género por Art. 34.8 ET	RRHH	3 meses	Nº solicitudes realizadas anualmente por género	anualmente
	6.4.1. Celebración de charlas de sensibilización anuales sobre conciliación dirigidas a directivos/as y mandos intermedios de la organización, así como al resto de la plantilla.	RRHH y Formación	2 años	Nº acciones realizadas	2 años
	6.4.2. Campaña de sensibilización sobre permisos, suspensiones y excedencias existentes.	RRHH	1 año	Realización de la campaña (comunicados)	1 año

Eje 7. Infrarrepresentación Femenina

- Objetivo 7.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional

Eje	Medida	Responsable	Ejecución	Métrica de valoración	Seguimiento Comisión)
7. Infrarrepresentación Femenina	7.1.1. Implementación de políticas de acción positiva durante el proceso selectivo que favorezca al sexo infrarrepresentado en caso de tener los mismos méritos y competencias. (Ver medidas 2 y 3)	RRHH	6 meses y durante toda la vigencia	Aplicación de medidas 2 y 3	anual
	7.1.2. Mantener cuota de candidatas entre la fase de reclutamiento y la de entrevistas.	RRHH	6 meses y durante toda la vigencia	Muestreo de la aplicación	anual
	7.1.3. Solicitar expresamente a consultoras de selección, y empresas de trabajo temporal, la presencia de candidatas en todos los procesos de selección.	RRHH	6 meses y durante toda la vigencia	Muestreo de la aplicación	anual

Eje 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Objetivo 8.1. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
- Objetivo 8.2. Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.

Eje	Medida	Responsable	Ejecución	Métrica de valoración	Seguimiento (Comisión)
8. Prevención y Salud Laboral	8.1.1 Negociación con la RLPT del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH	6 meses	Elaboración del protocolo	6 meses
	8.1.2. Comunicación a la plantilla del protocolo una vez acordado.	RRHH	1 año	Comunicación	1 año
	8.1.3. Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento por parte de la comisión del plan	RRHH	1 año desde la aprobación protocolo	Elaboración del informe	Anual desde aprobación del protocolo
	8.2.1.Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, derechos durante ese periodo, etc	RRHH	1 año	Realización campaña	2 años

Eje 9. Salud Laboral

- Objetivo 9.1. Favorecer las condiciones de las mujeres embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.

Eje	Medida	Responsable	Ejecución	Métrica de valoración	Seguimiento (Comisión)
9. Salud Laboral	9.1.1. Realizar una evaluación de riesgos por puestos teniendo en cuenta los factores de embarazo y cuidado del lactante.	Servicio de Prevención +RRHH+ Mutua	1 año y durante toda la vigencia del plan	Realización Informe evaluación de riesgos laborales.	anual
	9.1.2. En aquellos puestos de trabajo donde exista una incompatibilidad con el estado de embarazo, como en el caso de la exposición al plomo, se entregará una comunicación específica a las nuevas incorporaciones femeninas, advirtiendo de la necesidad de informar en cuenta se tenga conocimiento del embarazo, para tomar las medidas oportunas.	RRHH	1 año y durante toda la vigencia del plan	Nº comunicaciones entregadas	anual
	9.1.3. Elaborar un sistema de recogida de datos para parametrizar las mujeres en situación de violencia de género. y trasladar esa relación anónima a la comisión de seguimiento	RRHH	6 meses y durante toda la vigencia del plan	Nº mujeres identificadas	anual

Eje 10. Violencia de género

- Objetivo 10.1. Detectar las personas en riesgo de exclusión por situación de Violencia de Genero. Elaborar guía y comprometer alguna medida a priori

Eje	Medida	Responsable	Ejecución	Métrica de valoración	Seguimiento (Comisión)
10. Violencia de género	10.1.1. Negociar medidas para víctimas de violencia de género, entre las que debe constar: 1) Facilidad para solicitar vacaciones en el periodo de vacaciones de los hijos. 2) Derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. 3) La trabajadora víctima de violencia de género se podrá acoger al teletrabajo en los casos en los que lo solicite por su seguridad, si	RRHH y comisión de seguimiento	1 año	Realización guía de medidas.	anual

	fuera posible según la tipología de trabajo. 4) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. 5) Derecho a la extinción del contrato de trabajo.				
	10.1.2. Crear una guía y/o protocolo con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual según la normativa vigente, y ponerlo a disposición de estas.	RRHH y comisión seguimiento	1 año desde aprobación de la guía	Comunicación realizada a toda la plantilla. Muestreo	anual
	10.1.3. Comunicar la guía de protección a las mujeres víctimas de violencia de género de las trabajadoras y hacerlo público a toda la plantilla.	RRHH y comisión seguimiento	6 meses desde la aprobación de la guía	Comunicación realizada a toda la plantilla. Muestreo	anual

4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

4.1. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre 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.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

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

ACTIVIDADES/TAREAS	Implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad															
	2023				2024				2025				2026			
	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS																
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
SEGUIMIENTO DEL PLAN																
SEGUIMIENTO DEL PLAN	■			■			■			■			■			■
EVALUACIÓN DEL PLAN																
EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL								■	■							■

■ Fecha estimada de realización de la tarea

4.2 Comisión de Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, (en adelante, “Comisión de Seguimiento”), que es la encargada de velar que se cumplen los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

4.2.1 Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de DERICHEBOURG , estará formada por las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

- Isabel Lamiel Tello
- Ana Briones Carrillo.
- Eugenia Martinez Gonzalez
- Marta Cuenca Jaén
- Laura Maganto Martín.
- Marta Mateos Duarte
- Sandra Domínguez Méndez
- Javier Mateos Gonzalez

Por parte de la Representación de la plantilla:

- Laura Valle Blesa (CCOO hábitat), del centro Albalate Aluminio.
- Jesús Legido Méndez (CCOO hábitat), del centro de Valladolid.
- Javier Encinas Cejudo (CCOO hábitat), del centro de Valencia.
- Manuel Jiménez Lopera (CCOO hábitat), del centro de Sevilla.
- Juan Carlos Becerra Pérez (UGT-FICA.), del centro de Albalate Plomo.

- Teodoro González Fernández (UGT-FICA.), del centro de Porriño.

- Ángel Luís Serrano Quintana (UGT-FICA.), del centro de Mejorada.

- Alfredo Redondo Cotaina (UGT-FICA.), del centro de Zaragoza (La Muela).

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz pero no voto.

La comisión de seguimiento se dotará de un reglamento de funcionamiento que se aprobará formalmente en la primera reunión.

4.2.1.1 Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.

- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.

- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.

- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

4.2.2. Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.

- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad

- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.

- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.

- Interpretación del Plan de Igualdad

- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.

- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.

- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.

- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.

- Conocer el número de denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.

- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.

- Recibir información de la plantilla e informar sobre la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

4.2.3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

-Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.

-Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.

-Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

4.2.3.1. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

4.2.3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

4.2.3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Medios para asistir a las reuniones de manera telemática.

- Material preciso para ellas.

- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizarla, que será de aproximadamente 15 días.

4.3 Mecanismos de Revisión y Modificación

Para potenciar la adecuación de las medidas pactadas en el presente plan de igualdad, el contenido del diagnóstico y del propio plan deberá de ser revisado en los siguientes supuestos, de acuerdo con lo establecido el en Real Decreto Ley 901/2020, del 13 de octubre de 2020:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipuladas dentro del propio plan de igualdad.

b) 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.
c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
f) 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.
g) Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En aquellos casos en los que las discrepancias no sean posibles de resolver en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, los/as miembros de esta podrán acudir al comité sectorial de aplicación, y en aquellos casos en los que no pudiera resolverse internamente, se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales según indica el Estatuto de los trabajadores.

Suscrito en Madrid, a 4 de enero de 2023