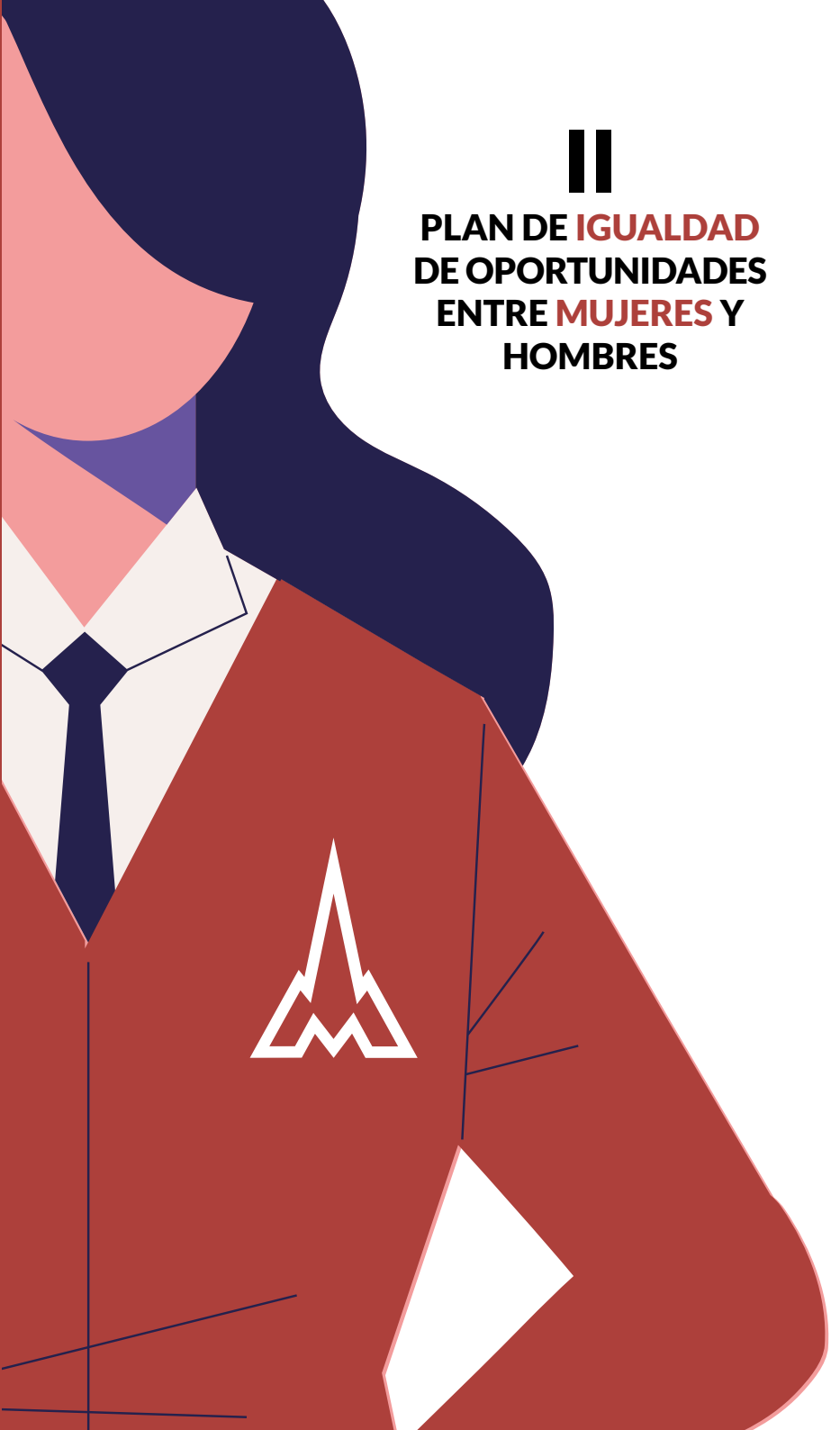




**PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**





Índice

1.	Presentación y contexto de D.S.	4
2.	Partes suscriptoras del II Plan de igualdad	7
3.	Ámbito personal, territorial y temporal	8
4.	Principios Generales de II Plan de Igualdad	9
5.	Informe diagnóstico. Conclusiones	10
6.	Objetivos del plan de igualdad	27
7.	Medidas de igualdad. Áreas de intervención	30
8.	Aplicación y seguimiento	47
8.1	Órganos encargados del seguimiento del plan	47
8.2	Periodicidad del seguimiento y evaluación del plan	48
9.	Evaluación y Revisión del plan de igualdad	51
9.1	Evaluación Intermedia	51
9.2	Evaluación Final	51
10.	Calendario Actuaciones	52
11.	Procedimiento de modificación.....	59
12.	Sistema de Resolución de conflictos	60
13.	Aprobación del plan y Anexos	60

Presentación y contexto de DEUTZ SPAIN SAU

• Datos de me empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Deutz Spain S.A
NIF	A06000293
Domicilio social	Ctra. Badajoz-Granada Km 74,6
Forma jurídica	Sociedad anónima unipersonal
Año de constitución	1879
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Fernando Angulo Romero
Cargo	Dirección General
Telf.	924 56 51 00
e-mail	www.deutz.com
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	
Cargo	
Telf.	
e-mail	
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Metal
CNAE	2932
Descripción de la actividad	Mecanización y montaje de componentes para motores industriales. División comercial.
Dispersión geográfica	Empresa estatal
DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras	Mujeres Hombres Total
Centros de trabajo	3 Zafra (Badajoz) / Madrid/ Barcelona
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de área de personal	Si
Certificados de igualdad obtenidos	No
RLPT	Mujeres 0 Hombres 19 Total 19

DEUTZ SPAIN SA, centra su actividad en el ámbito de la industria, concretamente en la mecanización y montaje de componentes para motores industriales. Aplica el convenio colectivo de empresa “Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Deutz Spain SA 2021”, Resolución de 4 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, que regula las condiciones laborales del personal del centro de trabajo de Zafra de DEUTZ SPAIN SA; y el centro de trabajo de Madrid se encuentra regulado por el convenio del Metal de Madrid y Barcelona por el convenio del sector comercio del metal de la Provincia de Barcelona.

• Características de la empresa

DEUTZ SPAIN, es una empresa dedicada al mecanizado y montaje de componentes para motores. Herencia directa de Díaz de Terán, una empresa que data de 1883 y que se dedicó a la fabricación de utensilios y maquinaria agrícola.



Es una de las factorías más importantes de la comarca y un referente en el mundo de la automoción. Hoy, DEUTZ SPAIN emplea alrededor de **500 personas directas** y da puestos de trabajo a multitud de empresas externas. DEUTZ SPAIN tiene su domicilio social en la localidad de Zafra, Badajoz, Extremadura y servicios técnicos en Madrid y Barcelona. Principalmente la fábrica se dedica al mecanizado y montaje de componentes para las plantas del grupo DEUTZ ubicadas en Alemania (Colonia y Ulm). También dispone de infraestructura suficiente para el diseño y ensayo de motores diésel y sus componentes de diversas aplicaciones.

6,74%



93,05%



En DEUTZ compartimos unos valores comunes que nos distinguen con indiferencia de la planta o país en el que trabajamos.

La comunicación es un derecho de las trabajadoras y de los trabajadores y una obligación del management; respetamos la diferencia y nos enriquece la diversidad defendiendo la igualdad con independencia del sexo, raza, religión u orientación sexual; alcanzamos los objetivos cumpliendo las exigencias definidas para nuestros productos, servicios y procesos, tomando decisiones basadas en la responsabilidad y la confianza en nuestros trabajadores y sus habilidades como base de nuestro éxito.



Basado en los valores y principios de DEUTZ SPAIN contribuimos, como **activo estratégico de la organización**, a la implementación de la estrategia empresarial potenciando el valor de las **personas** y aportando **sostenibilidad** al proceso de crecimiento.

Garantizamos una gestión de las personas basada en los principios de **Respeto, Comunicación, Confianza, Desarrollo, Éxito, Objetivos, Decisiones, Feedback, Innovación, Responsabilidad y Calidad.**

Desarrollamos procesos y políticas de **Gestión de Personas** contribuyendo a la creación de valor a través de la mejora de conocimientos, habilidades y actitudes de las personas con el objetivo de optimizar la gestión del desempeño.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene la empresa, ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Partes suscriptoras del II Plan de igualdad

Para la realización del diagnóstico han intervenido los integrantes de la Comisión negociadora de Igualdad, constituida con fecha 08 de octubre de 2021 y compuesta por:

POR PARTE DE LA EMPRESA:

- 1) José Manuel Tirado Fernández
- 2) Iría Flavia Pinto Álvarez
- 3) Cristina Sánchez Martín
- 4) Cristina Vergel Izquierdo
- 5) Sheila González Navarro
- 6) Aitor Aguado Uriarte
- 7) Ana Borrero López – sustituida por Moisés Rodríguez Morgado

POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA:

- 8) Juan Carlos Cortegana Muñoz. CCOO Zafra
- 9) Carlos Placeres Sáez. CCOO Zafra
- 10) Fernando Mato Fernández. CCOO Zafra
- 11) Rafael Antonio Coronado Matamoros. CCOO Zafra
- 12) José David Gil González. UGT Zafra
- 13) Antonio Delgado Dobao. UGT Barcelona
- 14) Pablo Marian Manzano UGT Madrid

Dicha comisión contempla entre sus funciones garantizar el adecuado desarrollo en la elaboración, diseño e implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, para lo cual es necesario realizar un Diagnóstico de Género.

La Comisión de Negociadora, ha contado con el asesoramiento especializado de las asesoras técnicas de igualdad de CCOO y UGT Extremadura, así como de la consultora externa asesora por la parte empresarial PRYSMA.



Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Será de aplicación también a todas las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa si esto se produjese.

Este II Plan de Igualdad de Deutz Spain SA será de ámbito estatal ya que incluye los tres centros de trabajo de la empresa en España, ubicados en Zafra (Badajoz), Madrid y Barcelona adaptándose así a los requerimientos de la legislación vigente.

La vigencia o ámbito temporal del presente plan será de CUATRO AÑOS (4 años) desde el momento de su firma, con el compromiso por parte de la comisión de seguimiento, de la revisión a lo largo de las reuniones previstas, así como a petición de cada una de las partes.

Vigencia desde 25/09/2023 hasta 25/09/2027

Se comenzará a negociar el III Plan 6 meses antes de la finalización de este.

Llegada la finalización de la vigencia del plan, y durante el periodo de negociación del siguiente, ambas partes acuerdan que se prorrogará el mismo de mutuo acuerdo, mientras se esté procediendo y dure la negociación del siguiente plan de igualdad; pero una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020



Principios Generales de II Plan de Igualdad

Se consignarán las características que rigen todo Plan de igualdad, con los siguientes principios generales

- **Transversalidad:** integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- **Integrador:** dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres.
- **Negociado:** considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla.
- **Sistemático:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos y procedimientos sistematizados.
- **Flexibilidad:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporalidad:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- **Alineación con los ODS “Objetivos de Desarrollo Sostenibles”**



Informe diagnóstico. Conclusiones

Para realizar el diagnóstico se han utilizado herramientas de recogida de datos cuantitativos y cualitativos. La recogida de los datos se ha realizado desde agosto de 2021 hasta septiembre de 2021 y el informe ha sido acordado en septiembre del 2022.

Fecha de inicio y fin de recogida de información

<i>Fecha de Inicio</i>	<i>Fecha fin</i>
Enero 2020	Diciembre 2020

Ambas partes acuerdan aceptar que los datos de referencia para el diagnóstico sean los de 2020, por diferentes motivos. En primer lugar, porque la mesa negociadora se constituyó el 08 de octubre de 2021 y los datos cerrados de que se constaban en ese momento eran 2020. Por otra parte, en el año 2020, y por efectos de la pandemia en el volumen de trabajo, se redujeron al máximo las contrataciones eventuales, y en el año 2021, las contrataciones eventuales han sido muy escasas y por ello hay muy poca variación en cuanto a los datos de ambos años. También es importante reseñar que la encuesta realizada en el verano de 2021, la mesa decidió volver a realizar en marzo de 2022, para que el volumen de la muestra obtenida fuera más representativa de la plantilla.

Resultados del diagnóstico de género

A partir del análisis realizado sobre las características de la empresa y de la plantilla, las prácticas de gestión de los recursos humanos y la participación de trabajadores y trabajadoras en las mismas, es posible hacer una valoración de las fortalezas y oportunidades para la implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en DEUTZ SPAIN SA., así como de las necesidades de mejora en materia de igualdad más significativas para la empresa en su conjunto.



En relación con las características de DEUTZ SPAIN SA que constituyen **FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS** para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad. Se analizan individualmente las siguientes áreas:

0. DATOS GENERALES. Características de la plantilla

- 1.** Área: Proceso de selección, contratación
- 2.** Área. Formación
- 3.** Área Promoción
- 4.** Área: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- 5.** Área. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
- 6.** Área: Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
- 7.** Área. Infrarrepresentación femenina
- 8.** Área. Prevención e intervención frente al acoso sexual
- 9.** Área. Salud laboral con perspectiva de género
- 10.** Área. Violencia de género
- 11.** Área. Comunicación y sensibilización. Lenguaje no sexistas

Del diagnóstico de género elaborado y expuesto anteriormente, sobre la situación de DEUTZ SPAIN SA en relación a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, puede concluirse que el fortalecimiento de la igualdad en esta empresa puede alcanzarse mediante el diseño y ejecución de un **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres** que sea, no sólo la garantía de cumplimiento de las directrices que marca la normativa vigente en materia de igualdad, sino también la garantía de obtención de un sistema de gestión empresarial libre de discriminaciones por razón de sexo que contribuya, por tanto, al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.



SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

DEUTZ SPAIN desarrolla procesos y políticas de Gestión de Personas basados en los principios de Respeto, Comunicación, Confianza, Desarrollo, Éxito, Objetivos, Decisiones, Feedback, Innovación, Responsabilidad y Calidad.

DEUTZ SPAIN posee una estrategia propia de Desarrollo y Gestión de Personas incluida en su Plan Estratégico. Además, se realizó un informe de estado del anterior plan de igualdad.

Deutz se distingue por contar con una plantilla mayoritariamente masculina. La edad no es una condición personal que suponga ninguna barrera para la permanencia y desarrollo en la empresa.

DEUTZ SPAIN apuesta por la contratación indefinida a tiempo completo tanto para hombres como para mujeres.

La plantilla total en el periodo de referencia es de 475 personas, de las que 32 son mujeres (6,73%) y 443 son hombres (93,26%), entre los 3 centros de trabajo.

La empresa hace una apuesta clara por la permanencia de su plantilla en la empresa e intenta asegurar su estabilidad.

DEBILIDADES

Plantilla no equilibrada en función del sexo (6,73 %, mujeres y 93,26 % de hombres). Existe una composición irregular y desequilibrada por sexo en la mayoría de todos los departamentos en los que se estructura la empresa.

En el centro de Zafra se encuentra la mayor parte de la plantilla (94% Zafra/ 5% Madrid/1% Barcelona).

El 84% de la plantilla femenina desarrolla su labor en el centro de Zafra.

En el periodo analizado las incorporaciones han sido mayoritariamente de hombres sobre todo para ocupar los puestos de producción. Todos en el centro de trabajo de Zafra.

Los puestos de mayor responsabilidad están ocupados por hombres. Por tanto, la dirección de la empresa se encuentra masculinizada, tanto por el número de hombres que la ostentan (16 hombres) como en términos absolutos frente a 1 mujer. Segregación vertical.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

1-Se propone la realización de un estudio de opinión de la plantilla de forma periódica sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la compañía.

2-Se tendrán en cuenta y se valorarán y estudiarán las medidas no realizadas del anterior plan de igualdad.



1. ÁREA: PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN

SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

En su Plan estratégico, DEUTZ SPAIN define la manera de proceder a la hora de seleccionar personas, garantizando un proceso transparente y en igualdad de oportunidades.

Los procesos de selección y contratación se rigen exclusivamente en base al análisis objetivo de competencias en función de las necesidades de los puestos de trabajo definidas en los correspondientes perfiles profesionales. Además, existe discriminación positiva en caso de igualdad.

Se aplican mecanismos específicamente dirigidos a la incorporación de mujeres en la empresa (a igualdad de méritos prevalece la candidatura de la mujer en el área de producción) como medida implantada en el I plan de igualdad de Deutz Spain S.A.U.

El mayor número de mujeres tiene poca antigüedad debido al esfuerzo realizado en contratar a mujeres en los últimos dos años.

DEBILIDADES

Equipo responsable de la selección y no todos han recibido formación específica en igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

No se informa a la RLT en cada proceso de selección, contratación y formación de los criterios a baremar ni de las personas candidatas ni seleccionadas desagregadas por sexo.

No es una función atribuida específicamente a la RT.

Los criterios para la selección de operarios de producción y mantenimiento siempre es el mismo. A la RT se le envía el ranking que es la fuente de todo proceso de selección en producción.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

3-Formación específica en los principios de diversidad y la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción al empleo dirigida al equipo de selección y promoción.

4-En comunicaciones sobre selección y vacantes deberá revisarse el lenguaje inclusivo.

5-Incluir procedimiento de información a la RLT de los criterios de selección, contratación y formación y condiciones de cada contratación (anterior plan).

6-Para mejorar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres se recomienda incrementar la presencia de mujeres en la organización y fundamentalmente en los puestos en los que están menos representadas. Es necesario incluir medidas. No es un problema de presencia sino de candidaturas de mujeres.



2. ÁREA. FORMACIÓN

SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

La empresa cuenta con un plan de formación.

DEUTZ SPAIN cuenta con modelos de formación propios para sus empleados: Programa LEAN, etc.

Es destacable también que las formaciones realizadas por la empresa se imparten con carácter general en horario de trabajo, ofreciendo horarios compatibles con las jornadas realizadas.

DEBILIDADES

El sistema de formación no ha sido acordado con la RLT.

No se informa a la RLT en cada acción de formación, con los criterios de selección de las personas candidatas ni seleccionadas desagregadas por sexo. Por lo que no se puede garantizar la igualdad de oportunidades ya que la RLT no puede desarrollar su deber de vigilancia.

El plan de formación anual no contempla: Cursos sobre igualdad de género.

La valoración del plan de formación anterior no recoge las estadísticas de participación desagregada por sexo.

La evaluación del desempeño que se utiliza para el diseño individualizado de los PF, que recoge la empresa en su diagnóstico no ha sido acordada con la RLT.

Formación en LEAN: La participación en el programa ha sido mayoritariamente masculina, ya que han participado 12,4% mujeres frente al 87,6% de participantes varones.

En los puestos de responsables de equipos de gestión recibieron formación en LEAN tan solo un 8% de mujeres. Evidencia la masculinización de este colectivo.

Formación por categorías: 453 operarios recibieron un promedio de 5h anuales por persona, siendo un 0% de estas horas para mujeres. Los responsables por equipo y el equipo de gestión, 53 personas, recibieron un promedio de 23h anuales por persona, siendo el 3% de estas horas para mujeres. Se evidencia la masculinización de la formación.

No se invierte en formación para el desarrollo de carrera.



PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

7-Los planes de formación serán elaborados de mutuo acuerdo entre las partes. Es nuestra intención y siempre lo ha sido, pero no podemos paralizar la formación en caso de falta de acuerdo. A valorar.

8-Incluir procedimiento de información a la RLT (anterior plan)

9-Que la formación en Igualdad se integre permanente dentro del Plan Anual de Formación de la empresa (a la plantilla, mandos, personal de selección, a la propia Comisión...)

10-Fomentar la formación entre las mujeres en la organización, buscando la promoción y el desarrollo profesional, de manera que se compense la antigüedad.

11-Adaptación de los contenidos y planes de formación a la definición de contenido de la clasificación profesional.

12-Formar a la Comisión de Seguimiento en el concepto, beneficios, metodología, evaluación y buenas prácticas de los Planes de Igualdad.



SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

La empresa cuenta con una metodología de promoción basada en la evaluación de desempeño, se trata de un proceso anual en el que se marcan objetivos de empresa, objetivos de departamento y objetivos individuales. Esto no es así. Las promociones internas son públicas y puede presentarse cualquier persona que cumpla los requisitos. No está vinculado a la evaluación del desempeño.

DEUTZ SPAIN utiliza un criterio de promoción igualitario para mujeres y hombres, basado en la formación, la experiencia, la antigüedad y las entrevistas personales.

Este Sistema de promoción es público, cualquiera puede presentarse e incluso manifestar su disconformidad.

Las plazas vacantes son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa, y se informa a través de canales de comunicación habituales (App., Comunicado general y correo electrónico).

En caso de igualdad en la promoción, se selecciona a la mujer como medida de discriminación positiva en los puestos en los que esta infrarrepresentada, tal y como recoge el I Plan de Igualdad de Deutz Spain.

La empresa no ha encontrado indicios por los que existan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, ni que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la organización.

DEBILIDADES

La evaluación del desempeño que se utiliza para el diseño individualizado de la promoción no ha sido acordada con la RLT. Sí se le ha presentado e informado, pero no se ha presentado ninguna propuesta ni sugerencia por parte de la RT

La gran diferencia entre el número de trabajadores hombres frente al de mujeres en muchas áreas, hace que estos últimos tengan más posibilidades de promocionar.

La empresa identifica la promoción como el cambio a funciones superiores. No al salario. Desde el aspecto social, el cambio a funciones superiores debería ir acompañado de una promoción salarial, la cual no es notificada a la RLT. Por tanto; no podemos asegurar que la promoción reporte unas mejores condiciones económicas y a su vez que se puedan estar generando desigualdades retributivas en igualdad de funciones.



La garantía de la igualdad de oportunidades no es competencia exclusiva de la RPT. En Deutz Spain definimos los salarios en base a criterios objetivos y transparentes donde el sexo no tiene ninguna relevancia. Estos criterios se basan en el principio del salario, siendo acorde y proporcional al valor añadido de cada puesto de trabajo.

En 2020 han ascendido de nivel 2 mujeres y 5 hombres, todos por prueba objetiva, entre los 3 centros de trabajo que tiene la empresa. De las cuales el 100% se realizaron en puestos indirectos. No se aportan datos de personal de taller que inicia funciones o las consolidan como jefes de equipos.

Pese a incluirse en el convenio colectivo un procedimiento de promoción interna, la empresa no evidencia en el informe que lo esté aplicando.

Los puestos de mando y cuadros de taller y oficina se proveen por libre designación de la empresa o por concurso. La presencia de mujeres en estos puestos es muy escasa, por lo que la posibilidad de que las mujeres de la plantilla puedan promocionar por libre designación es poco probable.

La mayoría de las promociones es a personal masculino ya que se dan en categorías en las que la presencia de mujeres es casi inexistente

La empresa nunca ha puesto en marcha acción alguna para incentivar la promoción de las mujeres.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

13-Fomentar la formación de mujeres. Desarrollar políticas formativas que posibiliten la capacitación de las trabajadoras para acceder a puestos donde están subrepresentadas.

14-Revisar los procedimientos de RRHH, asegurando una información transparente a la RLT de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.



4. ÁREA: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

La política de DEUTZ SPAIN SA apuesta por la estabilidad laboral sin distinción de sexos, ya que el 66,32% de la plantilla tiene contrato indefinido.

La mayor parte de los contratos son de jornada completa y el porcentaje de hombres y mujeres sigue los porcentajes generales.

DEUTZ SPAIN da la posibilidad a sus empleados de solicitar teletrabajo, poniendo los medios necesarios a su disposición.

DEUTZ SPAIN cuenta con una instrucción de Desconexión digital para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de sus trabajadores y trabajadoras.

Actualmente, DEUTZ SPAIN está apostando por formar a mujeres para futuros puestos en la organización.

La empresa cuenta con tres tipos de jornada.

DEBILIDADES

La instrucción interna de desconexión digital no ha sido acordada con la RLT. Se ha recabado el informe previo de la RT antes de proceder a su publicación (art. 88.3 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales)

A pesar de estar a turnos, no se conceden de manera excepcional los cambios de turno a los trabajadores que lo solicitan con descanso entre jornadas inferiores a las 12 horas, dificultando la conciliación de la vida personal.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

15-Revisión texto legal y negociación de la instrucción de desconexión digital.

16-Permitir a las personas trabajadoras que lo solicitan bajo su responsabilidad, cambiar el turno entre compañeros/as, con un descanso inferior a las 12 horas.



5. ÁREA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

La cantidad de trabajadores con estudios universitarios por sexo es la clasificación más equilibrada.

DEUTZ SPAIN se sirve del coeficiente de correlación de salarios y del VADPT para medir la evolución y mejora de la equidad salarial.

Se dispone de un registro de la jornada de trabajo mediante un software de control. Esto corresponde a las condiciones de trabajo.

La empresa dispone de jornada flexible, que permite la flexibilidad horaria, pactada de forma individual por el trabajador. El personal no vinculado a la producción presta sus servicios en régimen de jornada flexible, es decir, tiene capacidad de organizar su jornada de trabajo en función de sus responsabilidades y tareas.

Esto corresponde a las condiciones de trabajo.

DEBILIDADES

Se deben estudiar las razones de las brechas detectadas para poder actuar sobre ellas.

Existe una notable diferencia de representación entre hombres y mujeres en puestos de Gestión y Dirección.

Esta VAPT no está acordada con la RLT

Estando sujeto a la negociación individual, pueden producirse diferencias o discriminaciones. La jornada partida en algunos casos dificulta la conciliación de la vida personal y laboral. Incluir párrafo en condiciones de trabajo.

No se puede relacionar las categorías salariales y “valorados” del convenio colectivo con las descripciones de puestos realizadas por la empresa.

No se obtiene información ni se puede relacionar el valor de los complementos de funciones, personales, variables y/o incentivos con la documentación aportada.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

17-Utilizar la herramienta del MTAS para la VPT. Como medida acordada tras análisis de la auditoría retributiva se analizarán todas la Dpt con las herramientas del ministerio antes de 31/12/2023.

18-La clasificación profesional de la plantilla no está al 100% por lo que debería ser una medida del plan de igualdad, actualizar los datos de clasificación profesional. Se debe estudiar la manera de aumentar la disponibilidad de estos datos para realizar análisis en mayor profundidad.

19-Promover una encuesta sobre la satisfacción con respecto a la jornada flexible. Para que, en función de los resultados, aquellos puestos de trabajo de personal que no sea de equipo de gestión o responsables de área, puedan elegir entre jornada partida/flexible o jornada continua. Incluir en condiciones de trabajo.

20-Estudiar implantar y reglar el teletrabajo como medida de conciliación para aquellos puestos que así lo permitan.

21- Revisar la composición retributiva para asegurar que no se producen sesgos de género en la asignación de complementos.



6. ÁREA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

DEUTZ SPAIN da la posibilidad a sus empleados de solicitar teletrabajo.

Además, se cuentan con numerosas medidas sociales: sala de lactancia, etc.

Deutz Spain cuenta con una política de desconexión digital.

DEUTZ SPAIN apuesta por un modelo de comunicación construido sobre la transparencia y la escucha activa.

Esto es del área comunicación.

DEBILIDADES

Se carece de información respecto a los mecanismos de comunicación de las medidas de conciliación, de los sistemas de atención y satisfacción de las necesidades de conciliación. Deutz Spain dispone de un servicio de atención al empleado diario donde se informa y resuelven dudas sobre cualquier asunto relacionado con medidas de conciliación, permisos, licencias, etc.

DEUTZ SPAIN SA no dispone de ningún Manual de estas medidas ni utiliza la intranet para su difusión entre el personal.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

22-Se podrían realizar campañas de sensibilización en materia de respeto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

23-Se podrían estudiar nuevas necesidades de medidas de conciliación.

24- Informar a la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación puestos a su disposición y la forma de solicitarlos.

25-Sensibilizar sobre la política de desconexión digital a todo el personal.

26-Revisión texto legal y negociación de la instrucción de desconexión digital.

7. ÁREA. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

Existe un compromiso por parte de la empresa de equidad e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

En el último año se ha llevado a cabo la incorporación de la mujer en diferentes puestos de la empresa.



DEBILIDADES

Existen categorías con una notable infrarrepresentación femenina, debiendo trabajar en este aspecto.

Aun así, se ha de tener en cuenta que, por la clase de sector, no es una tarea sencilla.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

27-Fomentar la formación de las mujeres para poder acceder a los puestos con más infrarrepresentación femenina.

8. ÁREA. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

DEUTZ SPAIN SA cuenta con un Protocolo de Prevención e intervención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo propio, negociado con la representación legal de la plantilla en el marco del I plan de Igualdad de oportunidades de la Deutz para el centro de trabajo de Zafra.

Para ello, DEUTZ SPAIN cuenta con un canal de denuncias.

El código de conducta de Deutz Spain rechaza cualquier tipo de acoso dentro de la empresa.

DEBILIDADES

Protocolo de Prevención e intervención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo actualmente sólo se encuentra aplicado a la planta de Zafra.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

28-Se debe sensibilizar sobre esta problemática e informar de la existencia del protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

29-Ampliar el alcance del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en Deutz Spain S.A.U. a todos los centros de trabajo.

30-Al modificar el protocolo para todos los centros, dar cobertura a las plataformas de denuncias vigentes en la empresa.



9. ÁREA. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

La perspectiva de género en los índices de Seguridad y Salud está integrada desde 2018.

Para reducir sus tasas e índices de gravedad y frecuencia de accidentes y enfermedades profesionales, la compañía realiza todos los años importantes inversiones en mejoras preventivas y sigue manteniendo la certificación en ISO 45001:2018.

En DEUTZ SPAIN, se analizan las situaciones de embarazo y/o lactancia como aquellas que pueden derivarse en un riesgo adicional para las condiciones del puesto de trabajo y la salud de su plantilla, procediendo a efectuar cuantos controles de vigilancia de la salud sean precisos para las personas trabajadoras especialmente sensibles.

DEBILIDADES

No se tiene diferenciado en la evaluación de riesgos cómo pueden afectar los diferentes riesgos por sexo, por lo que sería un punto para estudiar y negociar en el plan de igualdad.

En la memoria anual y datos que refiere el servicio de prevención a la RLPT, los datos no están segregados por sexo.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

31-Se podría estudiar la elaboración de un protocolo o guía para trabajadoras embarazadas o en lactancia como medida adicional al análisis de situaciones de riesgo.

32-Incluir en las fichas de valoraciones de riesgos de los puestos de trabajo, un apartado que defina los riesgos específicos para la mujer, cuando los haya.

33-Trasladar al Servicio de Prevención Ajeno que los resultados de las memorias los envíen desagregados por sexo.

10. ÁREA. VIOLENCIA DE GÉNERO

SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

No se ha conocido ningún caso de trabajadora de Deutz Spain SAU en esta situación.



DEBILIDADES

No existe en DEUTZ SPAIN un protocolo que recoja las medidas oportunas para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral que les correspondan.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

34-Desarrollar un Protocolo de Actuación para Víctimas de Violencia de Género.

35-Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la CCAA

36-Mejorar los derechos legalmente establecidos.

11. ÁREA. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTAS

SITUACIÓN ACTUAL Y FORTALEZAS

La comunicación es bidireccional y DEUTZ ha establecido canales y mecanismos accesibles a todas las personas vinculadas a la organización para que puedan expresar sus opiniones, propuestas y sugerencias.

La organización tiene integrado el uso de lenguaje no sexista en sus comunicaciones.

Utiliza canales de difusión adecuados y suficientes.

DEBILIDADES

La documentación analizada para la realización de este diagnóstico revela que los usos sexistas del lenguaje son aún habituales en la empresa, aunque se observan ejemplos de cambios.

Convenio colectivo de empresa, con lenguaje sexista.

PROPUESTAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

37-Realizar una auditoría de lenguaje sexista en documentaciones internas y externas. Revisión de las comunicaciones (Manual de Acogida, Normativas, Protocolos de Actuación, Actas de reuniones, WEB, ofertas de trabajo etc.) para la corrección de cualquier aspecto relacionado con el lenguaje sexista.

38-Revisión lenguaje inclusivo convenio colectivo.



5.1 Auditoría Retributiva (auditoría retributiva en anexo I)

Conclusiones retribuciones medias por categoría profesional fuera de convenio

Variables Antigüedad: incluye las cantidades abonadas en concepto de antigüedad por aplicación de lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio Colectivo de Deutz Spain y en lo dispuesto en los convenios colectivos del metal de Madrid y Barcelona. En Deutz Spain cada cinco años el salario se incrementa, en concepto de antigüedad, en la cuantía indicada en los respectivos convenios colectivos.

Variables complemento: incluye las cantidades abonadas fuera del concepto de salario base y antigüedad. Son conceptos que forman parte de la estructura salarial reflejada en la nómina, pero no están asociados permanentemente, ni el concepto ni su cuantía, a la categoría o grupo profesional del trabajador o trabajadora.

Brecha complemento variable responsable con Equipo. - En este colectivo hay cuatro mujeres. Los puestos ocupados por hombres tienen un valor añadido mayor que el de las mujeres.

Brecha variable incentivo. - La diferencia radica en el grado de consecución de los objetivos. La base de incentivos se calcula de la misma manera para todas las personas de esta empresa variando el porcentaje de consecución.

Conclusiones retribuciones medias por categoría profesional en convenio

- Al tratarse de salarios pactados por convenio, no se aprecian brechas en las retribuciones fijas.
- Prorrata: Es la parte de las pagas extras que el trabajador va devengando cada mes antes de la fecha de cobro.



MEDIANAS

Conclusiones medianas por categoría profesional fuera de convenio

- El puesto de técnico (donde son mayoría los hombres) tiene un valor añadido superior al de administrativo y tiene asignado una retribución mayor.
- Las retribuciones indicadas reflejan un promedio de salarios realmente percibidos y en el año 2020 hubo distintos ERTES que afectaron a dichas retribuciones, así como situaciones de baja médica provocadas por la pandemia.

Conclusiones medianas por categoría profesional en convenio

- Al tratarse de salarios pactados por convenio, no se aprecian brechas en las retribuciones fijas.

Conclusión Auditoría Retributiva:

Para paliar estas brechas, se han establecido las siguientes actuaciones:

- Revisar descripciones de puestos de trabajo y su valoración- RR.HH
- Negociación y adaptación del sistema de clasificación profesional.- RR.HH (realizado en 2023- firmado en marzo de 2023 comité de empresa-RR.HH)
- Revisar equidad retributiva- RR.HH

La Dirección de RR.HH de la organización es la responsable de llevar a cabo estas actuaciones, con **plazo hasta diciembre de 2024**, excepto:

- Compromiso de la empresa de hacer la valoración de puestos de trabajo utilizando la herramienta del ministerio, **plazo diciembre de 2023**.



Medidas de Igualdad derivadas de la auditoría retributiva:

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
12	Utilizar la herramienta del MTAS para la VADPT. Como medida acordada tras análisis de la auditoría retributiva se analizarán todas la DPTs con las herramientas del ministerio antes de 31/12/2023	RRHH	Alta	31/12/2023	Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género Informe de resultados realizado (si/no) Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional VADPT objetiva	RRHH y Consultoría
13	Revisión y modificación en su caso, de la denominación de la clasificación profesional, DPTs de forma que sea inclusivo. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. En el resto de los documentos DPT, etc. utilizar términos neutros	RRHH	Alta	Diciembre 2023	Denominaciones neutras. No de revisiones realizadas /no de puestos	Tiempo de RRHH

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor/ Asegurarse que la retribución percibida por todas las personas empleadas en la organización está alineada con el desempeño de las funciones independientemente del género						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
40	Revisar las regulaciones de complementos, planes y demás conceptos salariales, así como la asignación de las mismas para reducir la brecha salarial	RRHH	Alta	Anual	Estudio y realización de informe de razones de brecha salarial, % Brecha Brecha supera el 25% (si/no) Nº de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no)	Contratación de empresa externa/ Tiempo responsable
41	Realizar un registro retributivo anualmente Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.	RRHH	Media	Anual	Estudio retributivo anual	Tiempo del responsable

Cronograma y responsables:

PLAN DE SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DERIVADAS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA			2023	2024	2025	2026	2027							
Acción	Responsable	Responsible	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
1 Utilizar la herramienta del MTAS para la VADPT. Como medida acordada tras análisis de la auditoría retributiva se analizarán todas la DPTs con las herramientas del ministerio antes de 31/12/2023	RR.HH. Dirección de RR.HH													
2 Revisión y modificación en su caso, de la denominación de la clasificación profesional, DPTs de forma que sea inclusivo.	RR.HH. Dirección de RR.HH													
3 Negociación y adaptación del sistema de clasificación profesional.	RR.Laborales- Comité de empresa													
4 Revisar las regulaciones de complementos, planes y demás conceptos salariales, así como la asignación de las mismas para reducir la brecha salarial	RR.HH. Dir. RRHH													
5 Realizar un registro retributivo anualmente Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.	RR.HH. Dir. RRHH													

La vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma vigencia del plan de Igualdad, 4 años:

Desde 25/09/2023 • Hasta 25/09/2027

Objetivos del plan de igualdad

● 0 RESPONSABLE DE IGUALDAD

0.1 Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

● 1 ACCESO Y SELECCIÓN

1.1 • Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

1.2 • Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

● 2 CONTRATACIÓN

2.1 • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, Promoviendo la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.

● 3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3.1 • Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

● 4 FORMACIÓN

4.1 • Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.



4.2 • Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.

● 5 PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

5.1 • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos y transparentes combatiendo la segregación vertical.

● 6 CONDICIONES DE TRABAJO

6.1 • Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

● 7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

7.1 • Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

● 8 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

8.1 • Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa combatiendo así la segregación horizontal.

● 9 RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

9.1 • Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor/ Asegurarse que la retribución percibida por todas las personas empleadas en la organización está alineada con el desempeño de las funciones independientemente del género.

● 10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

10.1 • Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

● 11 SALUD LABORAL

11.1 • Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo. Minimizar los riesgos en el trabajo y promover la salud entre los trabajadores independientemente del sexo.



● **12 VIOLENCIA DE GÉNERO**

12.1 • Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

● **13 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

13.1 • Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla.



Medidas de igualdad. Áreas de intervención

Las medidas que se establecen en el presente plan son establecidas atendiendo a las siguientes áreas de actuación:

- ✓ Proceso de selección y contratación.
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Formación.
- ✓ Promoción profesional.
- ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Retribuciones
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Comunicación y el Lenguaje
- ✓ Violencia de Género
- ✓ Salud laboral con perspectiva de género.

Dentro de cada una de las áreas de actuación se definen medidas concretas a implementar, con identificación de los objetivos a conseguir, determinación de los indicadores que permitan medir la consecución de la medida a implementar, así como el nivel de seguimiento establecido para cada medida.

Se ha establecido la prioridad de implantación de cada una de las medidas y los tiempos límites de implantación.



● 0 RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa					
MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
1 Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Dirección de RRHH	Alta	Desde la firma del plan a lo largo del plan	Responsable designado	Analizar las horas de disponibilidad de la persona que va a gestionar esta medida, costes salariales.

● 1 ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos					
MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
2 Revisar procedimiento de selección con perspectiva de género. No deberán aparecer cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto. Introducir la descripción objetiva de los puestos de trabajo vacantes, incluyendo la formación necesaria para el desempeño del puesto, así como las funciones a desempeñar, tipo de pruebas con el fin de evitar discriminaciones indirectas.	RRHH/ responsable de selección	Alta	6 MESES	Revisión de este y análisis de un muestreo	Tiempo de la persona responsable



3	Redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo, empleando un lenguaje no sexista tanto en los canales internos (circulares, tabloneros de anuncios) como externos (página web, prensa,) conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.	RRHH/ responsable de selección	Alta	Durante la vigencia del Plan de igualdad	Análisis de un muestreo	Tiempo de la persona responsable
4	En los anuncios de empleo, incluir un mensaje en el que la organización apueste por la igualdad y la diversidad y ponga de manifiesto el objetivo de paridad en las posiciones ofertadas (equilibrio incorporación personas del sexo menos representado)	RRHH/ responsable de selección	Alta	Durante todo el periodo	Nº de revisiones/total publicaciones Nº anuncio con publicación con mensaje Nº de foros de empleo con mensaje	Tiempo de la persona responsable
5	Garantizar que el equipo de selección está formado en igualdad de oportunidades y que sea mixto en función del sexo.	RRHH/ responsable de selección	Alta	Durante la vigencia del Plan de igualdad	Nº de miembros/Nº de miembros formados	Tiempo de la persona responsable
6	La empresa informará semestralmente a la Comisión de seguimiento de los procesos de selección y contratación cerrados en ese periodo y de las previsiones para el siguiente semestre (criterios, fuentes de reclutamiento y canales de difusión de las ofertas y vacantes utilizadas, así como los requisitos necesarios, para acceder en la empresa, tipo de pruebas, fechas, etc).	RRHH/ responsable de selección	Media	Semestralmente durante la vigencia del Plan	Nº de personas candidatas presentadas Nº de procesos de selección realizados Nº de procesos de selección revisados por la comisión de seguimiento	Tiempo de la persona responsable

7	Sesiones informativas con alumnos y alumnas sobre la actividad empresarial de Deutz en los institutos de la zona.	RRHH/ responsable de selección	Media	Primer trimestre de cada curso escolar durante la vigencia del Plan de igualdad	Nº de institutos visitados por año. Nº alumnos segregados por sexo.	Comisión de seguimiento
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
8	Se utilizará como fuente de reclutamiento externo el SEPE, con la finalidad de recibir candidaturas de mujeres, en aquellos casos en los que no sea posible la contratación a través de la bolsa de empleo de la empresa (ranking)	Dirección de RRHH	Media	Cuando se genere la vacante.	Nº trabajadores/as incorporadas a través del SEPE	Tiempo de la persona responsable
9	Proporcionar a la Comisión de seguimiento información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección / contratación / formación / promoción y demás áreas del presente plan de igualdad y su resultado.	Dirección de RRHH	Media	Anualmente Cuarto trimestre de cada año	Nº de personas inscritas, preseleccionadas, entrevistadas, desagregadas por sexo Nº de hombres y mujeres contratadas / Nº de personas contratadas	





● 2 CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, Promoviendo la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
10	En los procesos de selección, se establecerá como medida de acción positiva que, en igualdad de méritos y capacidades, accederán las personas del sexo menos representado en el departamento o puesto que se vaya a cubrir.	Dirección RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén infrarrepresentados/as. Nº de veces en los que se ha aplicado la medida positiva	Tiempo de la persona responsable de selección
11	Se fomentará la presencia de mujeres en la Formación Dual	Departamento de Personal o RRHH.	Alta	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de personas en formación dual desagregadas por sexo	Tiempo de la persona responsable de formación

● 3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes

	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
12	Utilizar la herramienta del MTAS para la VADPT. Como medida acordada tras análisis de la auditoría retributiva se analizarán todas la DPTs con las herramientas del ministerio antes de 31/12/2023	RRHH	Alta	31/12/2023	Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género Informe de resultados realizado (si/no) Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional VADPT objetiva	RRHH y Consultoría
13	Revisión y modificación en su caso, de la denominación de la clasificación profesional, DPTs de forma que sea inclusivo. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. En el resto de los documentos DPT, etc. utilizar términos neutros.	RRHH	Alta	Diciembre 2023	Denominaciones neutras. Nº de revisiones realizadas / Nº de puestos	Tiempo de RRHH



● 4 FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, acceso a las retribuciones, etc.						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
14	Incluir en el Plan de formación anual, acciones formativas en igualdad (que contemple materia referente a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo) para toda la plantilla .	RRHH	Media	PF 2024	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	Coste formación
15	Incluir en el Plan de formación anual, acciones formativas en principios de diversidad y la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción al empleo para quienes tengan responsabilidad en la selección, promoción y gestión de equipos (responsables de departamentos) .	RRHH	Media	PF 2024	Entidad y/o persona docente Lugar y fecha de celebración Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) No personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad Satisfacción percibida	
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
16	Como medida de acción positiva se favorecerá la participación de las mujeres en cursos de formación, de manera que puedan mejorar su promoción en el empleo y su capacitación profesional.	RRHH	Alta	Durante la vigencia del plan de igualdad	Nº de mujeres que han asistido a las acciones formativas.	Coste de la acción formativa

17	Realizar la formación preferentemente, dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Responsable de Formación	Alta	Alta	Durante la vigencia del plan de igualdad	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Coste de la acción formativa
18	Proporcionar formación continua o de reciclaje a las personas que se incorporan a su puesto tras un período de suspensión de contrato, excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente	RRHH	Alta	Alta	Durante toda la vigencia del Plan	% de personas que se incorporan, tras permiso por nacimiento y cuidado del menor y reciben formación o reciclaje / % de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación	Coste de la formación
19	Impulsar la participación de las trabajadoras/trabajadores en la formación continua y cursos de capacitación/promoción vinculada a los puestos de trabajo masculinizados/feminizados publicitando los cursos con imágenes que inviten directamente a participar a las mujeres.	RRHH	Alta	Alta	Durante la vigencia del plan de igualdad	Medio de comunicación utilizado. / N° de personas encontrándose en alguna de las situaciones descritas han accedido a acciones formativas/ N° de personas totales en estas situaciones.	Coste de la formación
20	Realizar formación en "liderazgo responsable" orientada a la adquisición de competencias para el ascenso a puestos de responsabilidad dirigidos principalmente a mujeres en habilidades de dirección, liderazgo, motivación y autoestima, técnicas de comunicación, etc. para fomentar su participación en puestos de responsabilidad.	RRHH	Media	Media	Durante la vigencia del plan	Entidad y/o persona docente Lugar y fecha de celebración / Mejora de habilidades de liderazgo(-encuestas, entrevistas...)/ N° de personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad Satisfacción percibida por el personal	Coste formación



21	Formar a la Comisión de Seguimiento del plan en la evaluación y buenas prácticas de los Planes de Igualdad.	RRHH	Media	Primer trimestre de 2024	Formación realizada	Coste formación
----	---	------	-------	--------------------------	---------------------	-----------------

● 5 PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos y transparentes combatiendo la segregación vertical						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
22	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto para conocer su potencial y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción, detectando mujeres con potencial para promocionar	RRHH.	Baja	Anual	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Tiempo invertido en realizar la tarea por RRHH
23	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	RRHH.	Alta	Cuando se produzca una promoción	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	Tiempo invertido en comunicación
24	En los procesos de promoción, se establecerá como medida de acción positiva que, en igualdad de méritos y capacidades, accederán las personas del sexo menos representado en el departamento o puesto que se vaya a cubrir.	RRHH	Alta	Cuando se produzca una promoción	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva	Tiempo de la persona responsable de selección
25	Priorizar la promoción interna acudiendo a la contratación externa solo en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	RRHH	Alta	Cuando se produzca una promoción	Nº de contrataciones Nº de promociones	Tiempo de la persona responsable de selección

26	Comunicar de forma transparente los procesos de promoción interna, a través de los tableros de RRRH, app y comunicado general, informando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades. Se informará a las personas que estén ausentes (baja, suspensión de contrato, vacaciones, entre otros) que podrán presentar sus candidaturas.	RRHH.	Alta	Cuando se produzca una promoción	Nº de promociones inter-nas/Nª de promociones comunicadas	Tiempo invertido en comunicación
27	Procurar la composición equilibrada en relación con el sexo, en el acceso a puestos de libre designación de la empresa.	RRHH	Alta	Cuando se produzca vacante en puestos de libre designación	Nº de accesos Nº de personas seleccionadas	Tiempo de la persona responsable de selección

● 6 CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
28	Análisis periódico de las condiciones de trabajo (jornada, turnos, horas extras, horario, teletrabajo,) de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación	RRHH	Alta	Anual	Condiciones de trabajo analizadas/condiciones contrarias el principio de igualdad	Tiempo invertido en revisar las condiciones
29	Abrir una mesa de diálogo con el comité de empresa para revisar el texto de la instrucción de desconexión digital vigente y realizar campañas de comunicación y sensibilización sobre la política de desconexión digital a la plantilla.	RRHH & PD / Comité de empresa	Media	Sept 23 - sept 24	Nº campañas realizadas Política difundida a la plantilla (si/no) Política interna establecida (si/no)	Tiempo de duración del diálogo





30	Negociar con la RLPT las condiciones de teletrabajo en los términos que marca la ley.	RRHH	Media	Diciembre de 2024	Protocolo o guía sí / no	Tiempo de negociación
----	---	------	-------	-------------------	--------------------------	-----------------------

● **7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
31	Conceder permisos retribuidos por el tiempo indispensable para asistir a los cursos de preparación al parto y/o para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa aportación de los justificantes pertinentes. Este permiso podrá ser utilizado por la madre biológica, madre gestante y la otra persona progenitora distinta a la madre biológica, con justificación médica.	RRHH	Media	Durante toda la vigencia del plan	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida	Tiempo empleado en permisos
32	Ampliar en 1 año la excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Resultado: un total de 3 años de excedencia y manteniendo la reserva del puesto de trabajo durante el primer año y transcurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	RRHH	Media	Durante toda la vigencia del plan	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida	Tiempo de ampliación

33	Informar y facilitar al personal la posibilidad de teletrabajo como medio para la conciliación familiar en aquellos puestos en los que sea acordado con la RLPT, sobre todo durante el primer año de cuidado por nacimiento del menor (maternidad y paternidad)	RRHH	Media	Durante toda la vigencia del plan	Nº de personas informadas. Nº de solicitudes.	Tiempo invertido en información
34	Disponer de una base de datos que recoja datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	RRHH	Media	Anualmente	Registro realizado y analizado. Base de datos permisos (si/no) (Nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)	Tiempo en prepararla
35	Difusión de las medidas de conciliación disponibles a todo el personal empleado de la organización por los diferentes medios de comunicación interna disponibles en la organización.	RRHH Comisión de seguimiento	Media	Durante toda la vigencia del plan	Nº y tipo de material informativo elaborado para su difusión Tipo de distribución realizada Aumento de la correspondencia (si/no)	Tiempo empleado en comunicación
36	En los informes de absentismo no se computarán como tal, los días de permiso de nacimiento y cuidado del menor, la acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género y licencias retribuidas contempladas.	RRHH	Media	Anualmente	Verificación de informes realizados.	Tiempo empleado en la preparación del informe
37	Adaptación o flexibilización de la jornada para facilitar la conciliación.	RRHH	Media	Durante toda la vigencia del plan	Nº de solicitudes presentadas/Nº de solicitudes concedidas	





● 8 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa combatiendo así la segregación horizontal					
MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
38	Comisión de seguimiento	Media	anual	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	Tiempo empleado
39	RRHH	Permanente	Durante la vigencia del plan	N° difusiones realizadas	Tiempo de la persona responsable de promoción

● 9 RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor/ Asegurarse que la retribución percibida por todas las personas empleadas en la organización está alineada con el desempeño de las funciones independientemente del género					
MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
40	RRHH	Alta	Anual	Estudio y realización de informe de razones de brecha salarial. % Brecha Brecha supera el 25% (si/no) N° de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no)	Contratación de empresa externa/ Tiempo responsable

41	Realizar un registro retributivo anualmente. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.	RRHH	Media	Anual	Estudio retributivo anual	Tiempo del responsable
----	---	------	-------	-------	---------------------------	------------------------

● 10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
42	Actualizar, revisar, incluir y difundir, en los 3 centros, el protocolo de prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión de igualdad & compliance	Alta	2023	Elaboración o revisión del protocolo Medio de difusión utilizado	Tiempo de la comisión
43	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	RRHH	Media	Primer trimestre de 2024	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Tiempo de la comisión
44	Presentar un informe anual sobre las denuncias admitidas a trámite sobre acoso sexual o por razón de sexo.	RRHH	Media	Anualmente	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.	Tiempo de la comisión

● 11 SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo. Minimizar los riesgos en el trabajo y promocionar la salud entre los trabajadores independientemente del sexo						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS





45	Incorporar en las políticas de prevención de riesgos y salud laborales, los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (Se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales, en la evaluación de riesgos laborales, aplicando así la perspectiva de género).	Servicio de Prevención Mancomunado	Alta	Durante todo el periodo	Riesgos percibidos	Presupuesto Servicio Prevención Ajeno.
46	Todos los informes que realice el servicio de prevención (memoria anual, plan de prevención, informes seguimiento siniestralidad, accidentes, IT, ...) serán desagregado por sexos y entregados a la Comisión de Seguimiento de este plan.	Servicio de Prevención Mancomunado	Media	A partir de la firma del plan	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Tiempo del servicio de prevención
47	Elaborar y difundir un protocolo o guía para trabajadoras embarazadas o en lactancia en base al análisis de las situaciones de riesgos para ellas	Servicio de Prevención Mancomunado	Media	Marzo 2024	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número difusiones de	Tiempo del servicio de prevención
48	Adaptación de las infraestructuras para el uso de las mujeres; armario/taquillas para higiene íntima.	Mantenimiento de planta	Media	1 semestre de 2024	Aseos realizados Taquillas realizadas	Coste de los armarios/taquillas

● 12 VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
49	Creación de un protocolo para el ejercicio de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y comunicación y sensibilización a la plantilla.	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Alto	Segundo semestre de 2024	Publicación del mismo	Tiempo empleado en aprobarlo

50	Conceder permisos retribuidos siempre y cuando estén debidamente acreditados, para los trámites judiciales necesarios, motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica, tanto la víctima como sus hijos/as.	RRHH	Alta		Durante la vigencia del plan	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica	Tiempo invertido en estos permisos
51	Desde la empresa se garantizará la protección de los derechos laborales para las víctimas de violencia de género o hijo/as procurando adaptar sus condiciones de trabajo en la medida de lo posible, como por ejemplo teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, fijación periodo vacacional en fecha determinada.	RRHH	Alta		Durante la vigencia del plan	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica	Tiempo de la persona encargada
52	Facilitar anticipos salariales, teniendo en cuenta lo recogido en resolución judicial y las normas fiscales, para mujeres víctimas de violencia de género que, por la situación de maltrato lo precise.	RRHH	Alta		Durante la vigencia del plan	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica	Coste del anticipo
53	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	RRHH	Alta		Anual	comunicaciones	Tiempo de la persona encargada



● 13 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 13.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla.						
	MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADORES	RECURSOS
54	Redacción de una guía de lenguaje inclusivo; y comunicación y sensibilización sobre esta materia a toda la plantilla.	RRHH/ comunicación	Baja	I Semestre 2024		Tiempo Responsable/ maquetación
55	Revisar documentación interna y externa de la empresa para el uso de un lenguaje inclusivo.	RRHH/ comunicación	Baja	Diciembre 2024	Nº de documentos revisados/Nº de documentos corregidos	Tiempo Responsable
56	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	RRHH/ comunicación	Baja	Durante la vigencia del plan	Creación del espacio y contenidos	Tiempo Responsable/ maquetación
57	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH/ comunicación	Alta	Durante la vigencia del plan	Nº incorporaciones / Nº de personas informadas sobre la política de igualdad de DS.	Tiempo Responsable
58	Realizar campañas específicas de difusión interna y externa del plan y del protocolo de acoso por razón de sexo: así como realizar campañas de comunicación en días conmemorativos, ejp, 25 Nov, 8 de marzo, día de la igualdad salarial(22 feb)	comunicación / Comisión de seguimiento	Alta	Durante la vigencia del plan	Plan de igualdad difundido internay externamente (si/no). Alcance Canales de información utilizados	Tiempo Responsable
59	Realizar una encuesta de igualdad sobre la percepción de los empleados sobre la igualdad de oportunidades en la empresa, incluyendo la organización del trabajo (jornadas, horarios).	Comisión de Seguimiento	Alta	Cada 2 años	Encuesta realizada (si/no). Informe de resultados realizado (si/no). Nº de respuestas por sexo	Tiempo Responsable

Aplicación y seguimiento

Para un buen seguimiento será necesario diseñar una ficha de seguimiento de medidas que recogerá toda la información sobre la implantación de cada una de ellas, utilizando para ello los indicadores de seguimiento definidos en el apartado 7 R.D. 901/2020.

Esta ficha, (que se adjunta como anexo) será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control o personas designadas para realizar el seguimiento.

El grado de cumplimiento se verá analizando los distintos indicadores estipulados y comparando el valor esperado o pretendido con el valor real obtenido tras la ejecución del plan.

Para cumplir dicho requisito, se deben implementar **reuniones de seguimiento semestrales**, con el fin de revisar el grado de cumplimiento de las acciones previstas en este Plan.

8.1 Órganos encargados del Seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y las medidas acordadas. Vigilará el cumplimiento de los plazos, recursos, responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Composición de la Comisión de seguimiento: el art. 9 del R.D. 901/2020 declara:

“5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.”

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento externo de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.



La Comisión de Seguimiento estará formada, de manera semejante a la Comisión Negociadora de este Plan de igualdad, por una composición paritaria y equilibrada entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

La comisión de seguimiento, constituida con fecha 21 de junio de 2023 estará compuesta por:

POR PARTE DE LA EMPRESA:

- 1) José Manuel Tirado Fernández
- 2) Iría Flavia Pinto Álvarez
- 3) Cristina Sánchez Martín
- 4) Cristina Vergel Izquierdo
- 5) Sheila González Navarro
- 6) Aitor Aguado Uriarte
- 7) Ana Borrero López – sustituida por Moisés Rodríguez Morgado

POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA:

- 8) Juan Carlos Cortegana Muñoz. CCOO Zafra
- 9) Carlos Placeres Sáez. CCOO Zafra
- 10) Fernando Mato Fernández. CCOO Zafra
- 11) Rafael Antonio Coronado Matamoros. CCOO Zafra
- 12) José David Gil González. UGT Zafra
- 13) Antonio Delgado Dobao. UGT Barcelona
- 14) Pablo Marian Manzano UGT Madrid

8.2 Periodicidad del Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica 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”*. A su vez, el art. 9 del R.D. 901/2020 declara: *“6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”*.



Con carácter general, y siempre que no acontezcan circunstancias excepcionales que supongan revisiones del Plan extraordinarias, se fijan los siguientes seguimientos para el Plan de Igualdad de Deutz Spain S.A.U.

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

- De manera ordinaria, dos veces al año de forma semestral (o indicar la periodicidad pactada en el plan de igualdad).
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad). Siempre y cuando en el orden del día esté relacionado con el seguimiento o algún asunto extraordinario relacionado con el plan de igualdad.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

Al finalizar el seguimiento, el responsable de la igualdad redactará un **informe semestral** con la información obtenida a partir de las fichas y cuestionarios realizados a la plantilla y será la base de la evaluación del II Plan de Igualdad.

CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión seguimiento, así como, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Organización a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

MEDIOS

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

Lugar adecuado para celebrar las reuniones.



ACTAS

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

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.

Los gastos en los que puedan incluir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento, etc) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán a cargo de la empresa, conforme a lo dispuesto en la negociación colectiva de referencia, o en ausencia de la misma, por la normativa interna de viajes.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como iguales a las de reunión, serán dentro del horario laboral.



Evaluación y revisión del II Plan de igualdad

La evaluación por su parte nos permitirá determinar si las acciones realizadas nos han permitido alcanzar los objetivos propuestos y si los recursos empleados han sido los adecuados. Nos permitirá también reflexionar acerca de la conveniencia de continuar la implantación de determinadas medidas y nos informará acerca de las nuevas necesidades de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

9.1 Evaluación intermedia

La Comisión de Seguimiento realizará un informe de evaluación intermedio (en este caso a los dos años de vigencia del plan) para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste necesario. Esta evaluación coincidirá con la sesión de Seguimiento intermedia definida en el apartado anterior.

9.2 Evaluación final

La evaluación final, plasmada en un informe, se realizará durante el último año de ejecución del Plan. En este informe se "(...) realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento.

En definitiva, a través de la evaluación podremos:

- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer el impacto del plan de plantilla de Deutz Spain S.A



La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de evaluación final al concluir el periodo de vigencia del Plan, en este caso a los cuatro años.

La información obtenida tanto en el seguimiento interno como externo se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final.

Objetivos

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la asociación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

La evaluación final, analiza y/o engloba tres perspectivas:

EVALUACIÓN DE RESULTADOS / EVALUACIÓN DE PROCESOS / EVALUACIÓN DE IMPACTO

10.

II PLAN DE IGUALDAD

Calendario de actuaciones

El Cronograma con los plazos de las actuaciones se recoge a continuación y como anexo V del plan de igualdad.



PLAN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD																	
n°	Acciones	Responsables	2023			2024			2025			2026			2027		
			Q3	Q4		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
0	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa																
1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa																
1	ACCESO Y SELECCIÓN																
1.1	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos																
2	Revisar procedimiento de selección con perspectiva de género.																
3	Redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo																
4	En los anuncios de empleo, incluir un mensaje en el que la organización apueste por la igualdad y la diversidad y ponga de manifiesto el objetivo de paridad en las posiciones ofertadas (equilibrio incorporación personas del sexo menos representado)																
5	Garantizar que el equipo de selección está formado en igualdad de oportunidades y que sea mixto en función del sexo																
6	La empresa informará semestralmente a la Comisión de seguimiento de los procesos de selección y contratación cerrados en ese periodo y de las previsiones para el siguiente semestre																
7	Sesiones informativas con alumnos y alumnas sobre la actividad empresarial de Deutz en los institutos de la zona.																
1.2	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.																
8	Siempre que utilicemos fuentes de reclutamientos externos, anunciaremos la oferta en el servicio público de oferta estatal.																
9	Proporcionar a la Comisión de seguimiento información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección / contratación / formación / promoción y demás áreas del presente plan de igualdad y su resultado.																
2	CONTRATACION																
2.1	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, promoviendo la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales																
10	En los procesos de selección, se establecerá como medida de acción positiva que, en igualdad de méritos y capacidades, accederán las personas del sexo menos representado en el departamento o puesto que se vaya a cubrir.																
11	Se fomentará la presencia de mujeres en la Formación Dual																






PLAN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD


nº	Acciones	Responsables	2023				2024				2025				2026				2027			
			Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4		
3	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																					
3.1.	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género (...)																					
12	Utilizar las herramientas del MTAS para la VADPT. Como medida acordada tras análisis de la auditoría retributiva se realizarán todas la DPTs con las herramientas del ministerio antes de 31/12/2023	RRHH																				
13	Revisión y modificación en su caso, de la denominación de la clasificación profesional, DPTs de forma que sea inclusivo.	RRHH																				
4	FORMACIÓN																					
4.1.	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general (...)																					
14	Incluir en el Plan de formación anual, acciones formativas en igualdad (que contemple materia referente a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo) para toda la plantilla.	RRHH																				
15	Incluir en el Plan de formación anual, acciones formativas en principios de diversidad y la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción al empleo para quienes tengan responsabilidad en la selección, promoción y gestión de equipos (responsables de departamentos).	RRHH																				
4.2.	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa																					
16	Como medida de acción positiva se favorecerá la participación de las mujeres en cursos de formación, de manera que puedan mejorar su promoción en el empleo y su capacitación profesional.	RRHH																				
17	Realizar la formación preferentemente, dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Responsable de formación																				
18	Proporcionar formación continua o reciclaje a las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de suspensión de contrato, excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente	RRHH																				
19	Impulsar la participación de las trabajadoras/ trabajadores en la formación continua y cursos de capacitación/promoción vinculada a los puestos de trabajo masculinizados / feminizados publicitando los cursos con imágenes que inviten directamente a participar a las mujeres.	RRHH																				
20	Realizar formación en "liderazgo responsable" orientada a la adquisición de competencias para el ascenso a puestos de responsabilidad dirigidos principalmente a mujeres en habilidades de dirección, liderazgo, motivación y autoestima, técnicas de comunicación, etc. para fomentar su participación en puestos de responsabilidad	RRHH																				
21	Formar a la Comisión de Seguimiento del plan en la evaluación y buenas prácticas de los Planes de Igualdad.	RRHH																				

PLAN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD																						
n°	Acciones	Responsables	2023				2024				2025				2026				2027			
			Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4		
5	PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL																					
5.1	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos y transparentes combatiendo la segregación vertical																					
22	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto para conocer su potencia y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezca la promoción, detectando mujeres con potencial para promocionar	RRHH																				
23	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	RRHH																				
24	En los procesos de promoción, se establecerá como medida de acción positiva que, en igualdad de méritos y capacidades, accederán las personas del sexo menos representado en el departamento o puesto que se vaya a cubrir.	RRHH																				
25	Priorizar la promoción interna acudiendo a la contratación externa solo en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	RRHH																				
26	Comunicar de forma transparente los procesos de promoción interna, a través de los tableros de RRHH, app y comunicado general, informando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades. Se informará a las personas que estén ausentes (baja, suspensión de contrato, vacaciones, entre otros) que podrán presentar sus candidaturas.	RRHH																				
27	Procurar la composición equilibrada en relación con el sexo, en el acceso a puestos de libre designación de la empresa.	RRHH																				
6	CONDICIONES DE TRABAJO																					
6.1	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género																					
28	Análisis periódico de las condiciones de trabajo (jornada, turnos, horas extras, horario, teletrabajo), de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación	RRHH																				
29	Abrir una mesa de diálogo con el comité de empresa para revisar el texto de la instrucción de desconexión digital vigente y realizar campañas de comunicación y sensibilización sobre la política de desconexión digital a la plantilla	RRHH & PD Comité de empresa																				
30	Negociar con la RLPT las condiciones de teletrabajo en los términos que marca la ley.	RRHH																				





 PLAN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD																			
n°	Acciones	Responsables	2023			2024			2025			2026			2027				
			Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
7	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																		
7.1	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.																		
31	Conceder permisos retribuidos por el tiempo indispensable para asistir a los cursos de preparación al parto y/o para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa aportación de los justificantes pertinentes. Este permiso podrá ser utilizado por la madre biológica, madre gestante y la otra persona progenitora distinta a la madre biológica, con justificación médica.	RRHH																	
32	Ampliar en 1 año la excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que (...)	RRHH																	
33	Informar y facilitar al personal la posibilidad de teletrabajo como medio para la conciliación familiar en aquellos puestos en los que sea acordado con la RLPT, sobre todo durante el primer año de cuidado por nacimiento del menor (maternidad y paternidad)	RRHH																	
34	Disponer de una base de datos que recoja datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	RRHH																	
35	Difusión de las medidas de conciliación disponibles a todo el personal empleado de la organización por los diferentes medios de comunicación interna disponibles en la organización.	RRHH																	
36	En los informes de absentismo no se computarán como tal, los días de permiso de nacimiento y cuidado del menor, la acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género y licencias retribuidas contempladas.	RRHH																	
37	Adaptación o flexibilización de la jornada para facilitar la conciliación.																		
8	INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA																		
8.1	Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa combatiendo así la segregación horizontal																		
38	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	RRHH																	
39	Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén subrepresentadas, difundiendo de forma interna las promociones al grupo correspondiente.	RRHH																	

 PLAN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD																				
nº	Acciones	Responsables	2023			2024			2025			2026			2027					
			Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
9	RETORIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL																			
9.1	Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor/ Asegurarse que la retribución percibida por todas las personas empleadas en la organización está alineada con el desempeño de las funciones independientemente del género																			
40	Revisar las regulaciones de complementos, planes y demás conceptos salariales, así como la asignación de las mismas para reducir la brecha salarial	RRHH																		
41	Realizar un registro retributivo anualmente Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.	RRHH																		
10	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																			
101	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo																			
42	Actualizar, revisar, incluir y difundir, en los 3 centros, el protocolo de prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión de seguimiento & compliance																		
43	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	RRHH																		
44	Presentar un informe anual sobre las denuncias admitidas a trámite sobre acoso sexual o por razón de sexo.	RRHH																		
11	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO																			
11.1	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo. Minimizar los riesgos en el trabajo y promocionar la salud entre los trabajadores independientemente del sexo																			
45	Incorporar en las políticas de prevención de riesgos y salud laborales, los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras	Servicio de Prevención Mancomunado																		
46	Todos los informes que realice el servicio de prevención (memoria anual, plan de prevención, informes seguimiento siniestralidad, accidentes, IT, ...) serán desglosado por sexos y entregados a la Comisión de Seguimiento de este plan.	Servicio de Prevención Mancomunado																		
47	Elaborar y difundir un protocolo o guía para trabajadoras embarazadas o en lactancia en base al análisis de las situaciones de riesgos para ellas	Servicio de Prevención Mancomunado																		
48	Adaptación de las infraestructuras para el uso de las mujeres; armario/taquillas para higiene íntima.	Mantenimiento de planta																		





PLAN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD		2023				2024				2025				2026				2027				
nº	Acciones	Responsables	2023				2024				2025				2026				2027			
			Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4		
VIOLENCIA DE GÉNERO																						
12	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género																					
12.1	Creación de un protocolo para el ejercicio de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y comunicación y sensibilización a la plantilla.	Comisión de seguimiento																				
49	Conceder permisos retribuidos siempre y cuando estén debidamente acreditados, para los trámites judiciales necesarios, motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica, tanto la víctima como sus hijos/as.	RRHH																				
50	Si el derecho de protección o el de asistencia social la trabajadora hacen necesaria la fijación del período vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procedimientos establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto. Se deberá presentar un justificante que así lo acredite (...)	RRHH																				
51	Facilitar anticipos salariales para mujeres víctimas de violencia de género que, por la situación de maltrato, hayan tenido que abandonar el domicilio de forma iminente.	RRHH																				
52	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	RRHH																				
53	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN																					
13	Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel internocomo externo. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla.																					
13.1	Redacción de una guía de lenguaje inclusivo, y comunicación y sensibilización sobre esta materia a toda la plantilla.	RRHH / comunicación																				
54	Revisar documentación interna y externa de la empresa para el uso de un lenguaje inclusivo.	RRHH / comunicación																				
55	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	RRHH / comunicación																				
56	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH / comunicación																				
57	Realizar campañas específicas de difusión interna y externa del plan y del protocolo de acoso por razón de sexo, así como realizar campañas de comunicación en días conmemorativos, ejp, 25 Nov, 8 de marzo, día de la igualdad salarial...	RRHH / comunicación																				
58	Realizar una encuesta de igualdad sobre la percepción de los empleados sobre la igualdad de oportunidades en la empresa, incluyendo la organización del trabajo (jornadas, horarios).	Comisión de seguimiento																				
59																						

Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de 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.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.



Sistema de Resolución de Conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) / el organismo autónomo similar que tenga la competencia (Especificar el organismo que tiene la competencia: SIMA u organismo autónomo).

Aprobación del plan y anexos

Se aprueba el presente Plan de Igualdad, con fecha 25 de septiembre de 2023.



¡ATENCIÓN!
ANTES DE SUJETAR LA PIEZA

DEUTZ SPAIN SA
Zafra. Badajoz
Septiembre 2023

