



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Deutz Spain, SA". (2017061439)*

Visto el texto del "I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Deutz Spain, SA" -código de convenio 06100031112017- que fue suscrito con fecha 27 de enero de 2017, de una parte, por los representantes de la empresa Deutz Spain, SA, y de otra, por los representantes legales de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 17 de mayo de 2017.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



**2017**



# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**DEUTZ SPAIN SA**  
**Zafra. Badajoz**

**Enero 2017**

**INDICE**

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
3.	DATOS DE LA EMPRESA.....	6
4.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.....	8
5.	OBJETIVOS DEL PLAN.....	13
5.1.	Objetivos generales.....	13
5.2.	Objetivos específicos.....	13
6.	PLAN DE ACCIÓN.....	15
6.1.	Área: SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO AL EMPLEO.....	17
6.2.	Área: CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	18
6.3.	Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	20
6.4.	Área: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA.....	20
6.5.	Área: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA.....	21
6.6.	Área: RETRIBUCIONES.....	23
6.7.	Área: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD... 24	
6.8.	Área: SALUD LABORAL.....	25
6.9.	Área: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	26
6.10.	Área: VIOLENCIA DE GÉNERO.....	26
6.11.	Área: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	27
7.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	28
8.	VIGENCIA.....	29
9.	PUBLICACION Y VINCULACION AL CONVENIO COLECTIVO.....	29
10.	COMISIÓN DE IGUALDAD.....	30
11.	TEMPORALIZACIÓN.....	31



## 1. INTRODUCCIÓN

---

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. Así mismo, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, considerado un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

Los planes de igualdad se contemplan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>1</sup> como el conjunto ordenado de medidas, que se adopta tras realizar un diagnóstico de la situación de la empresa en relación a sus trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y de eliminar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Los artículos 45 y 46 de la Ley regulan la elaboración, aplicación y contenidos de los planes de igualdad en el ámbito de la empresa.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Tal y como recoge la ley, el plan de igualdad debe establecer los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas para llevarlos a cabo, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En cuanto a las materias que debe abordar el plan de igualdad, tanto la ley de igualdad nacional como la autonómica, es decir, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (Art. 46) contemplan el “(...) *acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*”<sup>2</sup> Aunque se pueden recoger también aspectos como la salud laboral o la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

---

<sup>1</sup> A partir de ahora LOIEMH.

<sup>2</sup> Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de DEUTZ SPAIN SA tiene como fin además de dar cumplimiento a las directrices que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, responder a las responsabilidades establecidas por la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

La empresa DEUTZ SPAIN S.A. de Zafra, Badajoz, afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de su sistema de gestión empresarial que profundizará, sin lugar a dudas, en una estructura interna y unas relaciones con la sociedad libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

El proceso de elaboración y puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de DEUTZ SPAIN SA surge tras la firma de un compromiso conjunto de la Gerencia Económico-Financiera y la Gerencia Industrial comunicado a toda la plantilla, manifestando su total e incondicional apoyo y compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y con todas aquellas acciones necesarias para garantizar la igualdad y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Esta declaración, emanada del órgano de dirección de DEUTZ SPAIN, supone una voluntad inequívoca al máximo nivel de apoyo a la Comisión de Igualdad en sus trabajos para que la igualdad de oportunidades esté garantizada en nuestra empresa.

El éxito y transparencia en el proceso de elaboración y negociación de las diferentes medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asegura gracias a la Comisión de Igualdad<sup>3</sup>, órgano consultivo y de seguimiento, encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y trabajadores de DEUTZ SPAIN S.A.

La Comisión de Igualdad, está compuesta de forma mixta y paritaria entre la empresa (cuatro miembros) y la representación legal de la plantilla (cuatro miembros de CCOO designados por el comité de empresa). Dicha comisión contempla entre sus funciones garantizar el adecuado desarrollo en la elaboración, diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico<sup>4</sup> es la base sobre la que se asienta el presente Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y

<sup>3</sup> La Comisión de Igualdad de DEUTZ SPAIN S.A. se constituyó el 12 de junio de 2015 y se aprobó su reglamento de funcionamiento interno.

<sup>4</sup> El resumen del resultado del Diagnóstico se expone en el apartado 4



medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Así, el Plan contiene unos **objetivos** definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las **medidas** concretas para conseguir los objetivos propuestos, los **recursos** tanto humanos como materiales necesarios, así como el **plazo de ejecución** de cada una de las acciones.

Por último, se recoge el **seguimiento y evaluación** del Plan en el que se definirán los indicadores<sup>5</sup> de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

El Plan de Igualdad y las acciones a realizar en relación con las áreas de trabajo han sido negociados y acordados en la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, ha contado con el asesoramiento especializado de la Oficina para la Igualdad de Género en el Empleo, servicio conveniado entre Comisiones Obreras Extremadura y el Instituto de la Mujer de Extremadura.

El seguimiento a la implementación del Plan va ser continuo y la evaluación se realizará tras su implementación.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de DEUTZ SPAIN SA es:

- **Colectivo**, ya que se lleva a cabo con la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Flexible**, al estar adaptado a las características de DEUTZ SPAIN SA. Las acciones que se implementen, por tanto, están diseñadas en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Integral**, ya que incide en toda la plantilla y no sólo en las mujeres.
- **Transversal**, al implicar a todas las áreas de gestión de la organización. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.
- **Preventivo**, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo

---

<sup>5</sup> El indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Los indicadores de género, como su nombre lo indica, son indicadores que detectan los cambios relacionados con el género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad entre los géneros. [http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina\\_Decisiones\\_000115.html](http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina_Decisiones_000115.html)



- **Dinámico y sistemático**, abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación
- **Tiene un fin**, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; definiendo medidas correctoras de los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla en el centro de trabajo de DEUTZ SPAIN SA de Zafra (Badajoz).

## 3. DATOS DE LA EMPRESA

---

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL:</b>	DEUTZ SPAIN S.A.
<b>FORMA JURÍDICA:</b>	SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL
<b>NIF DE LA EMPRESA</b>	A 06 000293
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	CR BADAJOZ-GRANADA KM. 74,6
<b>TELÉFONO/FAX</b>	924 119152 // 924 565100
<b>PAGINA WEB</b>	<a href="http://www.deutzspain.com">http://www.deutzspain.com</a>
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	FERNANDO ANGULO ROMERO EUGENIO SERRANO YLLERAS
<b>CARGO</b>	GERENTE INDUSTRIAL Y PORTAVOZ GERENTE ECONOMICO-FINANCIERO
<b>TLF. DE CONTACTO</b>	924565100
<b>SECTOR ECONOMICO AL QUE PERTENECE</b>	METAL
<b>PRODUCTOS Y/O SERVICIOS</b>	COMPONENTES PARA MOTORES
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES QUE DESARROLLA</b>	MECANIZACIÓN Y MONTAJE DE COMPONENTES PARA MOTORES INDUSTRIALES: BIELAS, ENGRANES, CULATAS, BLOQUES Y PRODUCTOS NON CORE
<b>FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA</b>	1879



**DEUTZ SPAIN S.A.**, pertenece al grupo empresarial alemán de fabricación y montaje de motores industriales Deutz A.G. cuya sede social está en Colonia (Alemania).

Deutz Spain S.A., cuenta con dos centros de trabajo en España, ubicados en Zafra (Badajoz) y en Madrid.

DEUTZ SPAIN S.A. de Zafra, Badajoz, es una de las principales empresas industriales de la región con cerca de 500 trabajadores y trabajadoras. En el centro de trabajo de Zafra la actividad es el mecanizado y montaje de diferentes componentes para motores que, posteriormente, se montan en Colonia. También dispone de infraestructura suficiente para el diseño y ensayo de motores diesel y sus componentes de diversas aplicaciones.

Entre sus objetivos empresariales se encuentra la satisfacción de sus clientes ofreciéndoles productos de calidad a precios competitivos y garantizando la seguridad de sus trabajadores.

DEUTZ es sinónimo de espíritu de vanguardia y fuerza innovadora, siendo pioneros en el desarrollo de tecnologías de propulsión eficaces y con respeto al entorno.

Entre los principios de la empresa destacan la innovación, la calidad, el éxito, la confianza y la responsabilidad.

Además, otros principios de DEUTZ SPAIN S.A que serán clave en el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se encuentran el respeto de diferentes valores culturales y la defensa de la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su sexo, su edad, su raza, su orientación sexual, sus ideas políticas y religiosas o una posible minusvalidez.

Según los datos facilitados por el departamento de Recursos Humanos, DEUTZ SPAIN S.A., cuenta, a 31 de diciembre de 2015, con una plantilla compuesta por 442 personas; de las cuales 428 son hombres (97%) y 14 son mujeres (3%).

En el momento de aprobación del presente Plan de Igualdad, el personal de la empresa DEUTZ SPAIN S.A se rige por el *Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa DEUTZ SPAIN SA*. Fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 2016, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores/as.

Dicho convenio colectivo regula las relaciones laborales de la empresa DEUTZ SPAIN SA, en su centro de trabajo de Zafra (Badajoz).

El presente Plan de Igualdad de DEUTZ SPAIN SA estará vinculado en su totalidad al convenio colectivo de la empresa que esté en vigor durante su aplicación.





#### **4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**

---

Tras la realización del diagnóstico de género, se han detectado en DEUTZ SPAIN SA determinados prácticas que favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como son la estabilidad de la plantilla, la mayor presencia de jornada continua o la realización de la formación dentro de la jornada laboral con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

Sin embargo, se han detectado otros aspectos como la segregación ocupacional, dificultades en la flexibilidad en la jornada laboral que obstaculiza la conciliación de la vida familiar y laboral o la ausencia de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otros, que indican la necesidad de establecer medidas que eviten posibles discriminaciones por razón de sexo en la empresa y promuevan la igualdad de oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras.

En la siguiente tabla se contemplan los principales resultados del diagnóstico de género elaborado para DEUTZ SPAIN SA., indicando también los objetivos que nos vamos a plantear en cada área de acción.

ÁREAS DE ANÁLISIS	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
<p><b>CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA</b></p> <p><i>"Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Deutz Spain SA 2015"</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso generalizado del masculino genérico en la redacción del Convenio</li> <li>- Inexistencia del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal en ninguno de sus capítulos (acceso, contratación, formación, igualdad retributiva,...)</li> <li>- No recoge ninguna medida dirigida a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres ni hace referencia a la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en la empresa</li> <li>- No existe Capítulo propio que regule el acceso a la empresa, la formación, la conciliación,...</li> <li>- Abierto el proceso de negociación de un nuevo convenio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar la perspectiva de género en el convenio colectivo de Trabajo de la empresa Deutz Spain SA vinculándolo al I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en DEUTZ SPAIN SA</li> </ul>
<p><b>CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa no dispone de una base de datos desagregados por sexos.</li> <li>- Plantilla claramente masculinizada al no contar con una composición equilibrada por sexo entre su plantilla (3% mujeres, 97% hombres).</li> <li>- Plantilla de mediana edad ya que el grueso de la misma (56%), hombres y mujeres, se concentra entre los 36 y los 55 años, especialmente entre los 36 y los 45 años (30%).</li> <li>- Elevada estabilidad laboral, si bien las trabajadoras tienen una menor antigüedad que los trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.</li> </ul>
<p><b>POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b></p> <p><b>Selección de la plantilla</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No está regulado ni recogido en el convenio colectivo el procedimiento y criterios de acceso a la empresa, ni cuáles son los procesos de selección, ni quienes componen el tribunal de selección. La representación sindical no participa en el proceso.</li> <li>- Publicación de vacantes a través de distintos medios: su propia página web, a través de las webs de empresas de selección, Infojobs, etc. y prensa.</li> <li>- Dispone de buzón de sugerencias virtual a través de su página web con el fin de valorar el grado de satisfacción del servicio prestado.</li> <li>- El tribunal de selección de la empresa cuenta con personal con formación en igualdad de oportunidades.</li> <li>- Pruebas de selección basadas en entrevista de selección (eliminatória), test psicotécnicos y prueba de idioma (eliminatória en función del puesto).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo</li> </ul>



<p><b>Contratación de personal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla claramente masculinizada al no contar con una composición equilibrada por sexo entre su plantilla (3% mujeres, 97% hombres).</li> <li>- Prácticamente la totalidad del personal, hombres y mujeres, están contratados de manera indefinida a tiempo completo.</li> <li>- La forma más frecuente de distribución de la jornada en la empresa es el trabajo a turnos sobre todo entre los trabajadores varones (76% frente al 7% de mujeres).siendo la jornada continua la más frecuente entre las trabajadoras mujeres (71% frente al 14% de hombres).</li> <li>- La jornada partida afecta a los porcentajes más bajos de la plantilla aunque este tipo de jornada es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres que la realizan.</li> <li>- Las trabajadoras tienen una menor antigüedad que los trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres como marca la Ley en las distintas categorías profesionales.</li> <li>• Mantener la estabilidad laboral de trabajadores y trabajadoras.</li> <li>• Incrementar la estabilidad de las trabajadoras de DEUTZ SPAIN SA respecto a la estabilidad de los trabajadores</li> </ul>
<p><b>Clasificación profesional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clara segregación ocupacional horizontal y vertical. Prácticamente la totalidad de las mujeres de la plantilla ocupan puestos de administración.</li> <li>- No cuenta con una RPT propia. (Actualmente en fase de negociación)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.</li> </ul>
<p><b>Formación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Formación elaborado por la persona responsable de formación de la empresa en base a la información facilitada por los Responsables de Área y las directrices marcadas por la Gerencia. No consensuado con la RLT</li> <li>- Diferencia considerable en la participación tanto de mujeres como de hombres en el tipo de formación, siendo mayor en la formación especializada.</li> <li>- La mayor parte de la formación se ha realizado en el lugar de trabajo dentro de la jornada laboral.</li> <li>- El plan de Formación no contempla la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación.</li> <li>• Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa</li> <li>• Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.</li> </ul>

	<b>Promoción</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Proporcionalmente, es mayor el número de hombres que ha promocionado en el último año.</li><li>- Cuando surgen vacantes, la comunicación se realiza a nivel interno (circular interna, tablones de Anuncios).</li><li>- Las pruebas las realizan el director o responsable del departamento donde se genera la vacante junto con la persona responsable de Formación y consisten en una entrevista personal y valoración de aptitudes, capacidades y habilidades, optando por las personas que más se adapten al perfil buscado</li><li>- En las promociones para mandos y cuadros de taller y oficina se proveen por libre designación de la empresa o por concurso.</li><li>- Se informa del proceso de promoción a la representación sindical aunque no interviene directamente en el proceso.</li><li>- La presencia de mujeres es prácticamente inexistente en todos los niveles de responsabilidad de la empresa</li><li>- Estructura salarial definida por convenio. Aplicación de las tablas salariales del convenio colectivo aplicable.</li><li>- No se aprecian diferencias significativas en función del sexo respecto a las retribuciones básicas de la plantilla.</li><li>- Ausencia de regulación de los criterios de asignación de determinados complementos y conceptos no salariales que pueden dar lugar a trato desigual en la plantilla y a un impacto de género negativo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo., facilitando el acceso a la promoción de toda la plantilla</li><li>• Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad</li></ul>
<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>	<b>Retribuciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Escaso uso por parte de la plantilla de los derechos laborales de conciliación.</li><li>- No ha utilizado mecanismos de comunicación de las medidas de conciliación, de los sistemas de atención y satisfacción de las necesidades de conciliación entre el personal.</li><li>- Cuenta con medidas definidas, más allá de las establecidas en la normativa vigente, aunque hay una clara ausencia de regulación de otros permisos y derechos laborales relacionados con la maternidad, paternidad y conciliación recogidos en la normativa vigente.</li><li>- Dificultad de acceso a determinadas medidas de conciliación, en concreto, la posibilidad de cambiar turnos y flexibilidad de horarios para poder hacer efectivo el derecho de conciliación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.</li><li>• Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación.</li><li>• Mejorar las medidas de conciliación establecidas en el convenio colectivo.</li><li>• Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla fomentando la corresponsabilidad.</li></ul>

<b>RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- DEUTZ SPAIN SA. cuenta con un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y a salud laboral. Según la empresa, de estos estudios se desprenden distintas necesidades entre mujeres y hombres principalmente los riesgos derivados de las situaciones de embarazo.</li><li>- Protocolo establecido para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, según lo dispuesto en la normativa vigente.</li><li>- No contempla la adaptación de la ropa de trabajo para las trabajadoras embarazadas.</li><li>- Cuenta con un breve procedimiento de actuación en caso de acoso sexual. Se define y se tipifica como falta muy grave tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, con la aplicación de la correspondiente sanción en el convenio colectivo.</li><li>- No cuenta con un Protocolo de Prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo completo que incluya medidas preventivas y de tratamiento.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos y Salud Laboral</li></ul>
<b>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La empresa carece de medidas para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral que les correspondan.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbitrar procedimientos específicos para prevenir y actuar en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li></ul>
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- En su política de Beneficios sociales recoge una serie de medidas dirigidas a toda la plantilla trabajadores y trabajadoras por igual.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar y divulgar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección</li></ul>
<b>AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICAS SOCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Existencia de canales de comunicación interna en la empresa son suficientes y adecuados.</li><li>- Los usos sexistas del lenguaje son aún habituales en la empresa.</li><li>- Respecto a la imagen, tanto externa como interna de la empresa, en DEUTZ SPAIN SA consideran que las decisiones y acciones de la empresa son respetuosas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto dentro como fuera de su ámbito de actuación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En este Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres no hemos considerado necesario abordar esta área.</li><li>• Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla</li><li>• Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.</li></ul>
<b>SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>		



## 5. OBJETIVOS DEL PLAN

---

### 5.1. Objetivos generales

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras de DEUTZ SA.
- Adoptar medidas que aseguren la igualdad entre las trabajadoras y trabajadores en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, la permanencia, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de DEUTZ SA.
- Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como la protección de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Adoptar medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje

### 5.2. Objetivos específicos

1. Integrar la perspectiva de género en el convenio colectivo vinculándolo al Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en DEUTZ SPAIN SA
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo
3. Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
4. Mantener la política de estabilidad laboral del personal de DEUTZ SPAIN SA.
5. Promover una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.
6. Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación.
7. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa
8. Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
9. Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo., facilitando el acceso a la promoción de toda la plantilla



10. Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
11. Vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.
12. Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación.
13. Mejorar las medidas de conciliación establecidas en el convenio colectivo.
14. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
15. Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.
16. Arbitrar procedimientos específicos para prevenir y actuar en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
17. Garantizar y divulgar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.
18. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla.
19. Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.



## 6. PLAN DE ACCIÓN

---

En primer lugar se recogen las acciones a poner en marcha para integrar la perspectiva de género en el texto del próximo convenio colectivo de la empresa que se empezará a negociar en el año 2018, es decir, dentro del periodo de vigencia del presente Plan de igualdad.

A continuación se definen las distintas acciones a implantar en relación a las Características de la plantilla y con posterioridad se detallan en una tabla las Áreas de Intervención con los objetivos y acciones que las integran, así como la persona o personas responsables de su puesta en marcha y seguimiento, además de la temporalización.

Las Áreas de Intervención contempladas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de DEUTZ SPAIN SA son:

1. Selección de personal y acceso al empleo
2. Contratación de personal
3. Clasificación profesional
4. Formación
5. Promoción
6. Retribución salarial
7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Violencia de género
10. Riesgos laborales y Salud Laboral
11. Sensibilización y comunicación

El Plan de Igualdad, los objetivos y las acciones a realizar en relación con las áreas de trabajo han sido negociados y acordados en la Comisión de Igualdad.



**CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA**

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
<b>1. Integrar la perspectiva de género en el convenio colectivo vinculándolo al Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en DEUTZ SPAIN SA</b>	<b>Acción 1.1.</b> Se establecerá en el Convenio Colectivo el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el I Plan de Igualdad de DEUTZ SAPIN SA, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.	Incluir referencia del Plan de IO en el convenio	Inclusión en el texto del próximo convenio colectivo	RRHH Comité de empresa  Comisión de Igualdad	2018. Cuando se comience a negociar el próximo convenio
	<b>Acción 1.2.</b> Inclusión en el próximo Convenio Colectivo de DEUTZ SPAIN SA de aquellas resoluciones y medidas acordadas en el Plan de Igualdad que por su naturaleza así se estimen, convirtiéndolas así en derechos legales reconocidos.	Incluido en el texto del convenio 2019	Acciones del Plan de IO incluidas: 1.1//2.1//9.1//11.1//13.1//14.1//17.1		

**CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
<b>Acción 1.</b> Adaptación de la Base de datos desagregándola por sexos	Disponer de datos estadísticos desagregados por sexo actualizados	Base de datos desagregada por sexo	Dpto Informática	Primer trimestre 2017
<b>Acción 2.</b> Presentación de Datos estadísticos desagregados por sexo de: las personas de la plantilla, por antigüedad, por grupo profesional, por categorial profesionales,...		Datos a 31 de diciembre	Departamento de RRHH	Anualmente Cuarto trimestre 2017-2018

**6.1. Área: SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO AL EMPLEO**

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
<p><b>2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo</b></p>	<p><b>Acción 2.1.</b> La empresa informara a la Comisión de Igualdad de forma previa de los procesos de selección y contratación (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).</p>	<p>Garantizar que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo en DEUTZ SPAIN SA., contribuyendo así a la eliminación de la segregación ocupacional.</p> <p>Aumento de las candidaturas de mujeres</p>	<p>Inclusión en el convenio colectivo en vigor</p> <p>Tipo de fuentes utilizadas</p> <p>Nº de candidatas presentadas por estas vías</p> <p>Nº de procesos de selección realizados</p> <p>Nº de procesos de selección revisados por la comisión de igualdad</p>	<p>Departamento de Personal o RRRH. y Comisión de igualdad</p>	<p><i>Durante toda la vigencia del Plan</i></p> <p><i>Cuando se produzca el hecho en cuestión</i></p>
	<p><b>Acción 2.2.</b> Redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo, empleando un lenguaje no sexista tanto en los canales internos (circulares, tablones de anuncios) como externos (página web, prensa,...)</p> <p>a. 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 con el fin de evitar discriminaciones indirectas</p> <p>b. Informar en las ofertas de empleo, del compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Toda la comunicación respecto a las ofertas de empleo está en lenguaje no sexista.</p> <p>Se evitan discriminaciones indirectas</p>	<p>Nº de ofertas en lenguaje neutro respecto al género/número de ofertas realizadas</p> <p>Revisión de ofertas realizadas</p>	<p>Departamento de Selección y Formación/RRHH</p>	<p><i>Durante toda la vigencia del Plan</i></p>

	<p><b>Acción 2.3.</b> En caso de utilizar empresas de selección externas para la selección de algún puesto de trabajo, comunicarles por escrito los criterios del DEUTZ SPAIN SA en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p><b>Acción 2.4.</b> Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para las diferentes áreas y su resultado para su traslado a la Comisión de Igualdad para Seguimiento del Plan de Igualdad</p>	Empresas externas informadas	N° de comunicaciones realizadas/ N° de empresas con las que se ha externalizado	Departamento de Selección/RRHH	Durante toda la vigencia del Plan  Cuando produzca el contacto con la empresa  Anualmente  Cuarto trimestre 2017-2018
--	--	------------------------------	---	--------------------------------	---

## 6.2. Área: CONTRATACIÓN DE PERSONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
<b>3. Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías</b>	<b>Acción 3.1.</b> 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 esa categoría profesional.	Reducción de la segregación ocupacional en	Categorías profesionales más cercanas a la composición equilibrada <sup>6</sup> que marca la ley, tomando como punto de referencia los datos recogidos en el diagnóstico de género. - N° de mujeres y hombres	Departamento de Personal o RRHH.	Durante toda la vigencia del Plan

<sup>6</sup> La Disposición adicional primera de la LOIEMH establece: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento."



<p><b>profesionales</b></p>	<p><b>Acción 3.2.</b> Se adoptará la medida de acción positiva de que tendrán preferencia las mujeres en la contratación proveniente de Formación Dual para aquellas áreas funcionales donde estén subrepresentadas</p>	<p>DEUTZ SPAIN SA</p>	<p>seleccionados para cada puesto en los que estén infrarrepresentados/as. - Nº de veces en los que se ha aplicado la medida positiva. 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.</p>	<p>Departamento de Personal o RRRH.</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>
<p><b>4.Mantener la política de estabilidad laboral de trabajadores y trabajadoras</b></p>	<p><b>Acción 4.1.</b> En los procesos de contratación indefinida, se establecerá como medida de acción positiva que en igualdad de méritos y capacidades, accederán las personas del sexo menos representado en esa categoría profesional.</p>	<p>La estabilidad de la empresa no se reduce respecto a los datos obtenidos en el diagnóstico de género.</p>	<p>El 85% de la plantilla cuenta con una antigüedad de 6 años o más</p>	<p>Departamento de Personal o RRRH</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>
	<p><b>Acción 4.2.</b> Disponer de información estadística desagregada por sexo de la evolución de las contrataciones detallando tipo de contrato: indefinido, temporal,... y tiempo completo, parcial...) para su traslado a la Comisión de Igualdad para Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<p>Disponer de información actualizada</p>	<p>-Número de contratos, desagregados por sexo  -Número de personas contratadas indefinidas, temporales,.. en relación con el Número total de personas contratadas indefinidas, temporales...</p>	<p>Departamento de Personal o RRRH</p>	<p>Anualmente  Cuarto trimestre 2017-2018</p>

### 6.3. Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
<b>5. Promover una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.</b>		<b>Acción 5.1.</b> Elaborar una Relación de Puestos de Trabajo negociada con la RLT.		Denominación de los puestos de la R.P.T. con un lenguaje no sexista	RPT elaborada	RLT / Dirección de la empresa	Durante 2017

### 6.4. Área: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
<b>6. Garantizar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación</b>	<b>Acción 6.1.</b> Revisar el contenido del Plan de formación anual desde la perspectiva de género, negociándolo con la representación sindical				Informe sobre la revisión del Plan	Responsable de Formación/ RLT	Primer trimestre 2017 -2018
	<b>Acción 6.2.</b> Se procurará que la formación, se realice dentro de la jornada laboral del trabajo habitual siempre que las necesidades organizativas lo permitan.		Facilitar la conciliación laboral, familiar y personal		Horario de acciones formativas organizadas	Responsable de Formación	Durante toda la vigencia del Plan
<b>7. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa</b>	<b>Acción 7.1.</b> —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.		Reducción de la segregación vertical en DEUTZ SPAIN SA		Nº y denominación de acciones formativas organizadas Nº de personas que han participado por sexo, categoría profesional,....	Responsable de Formación /RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	<b>Acción 7.2.</b> Informar y posibilitar la participación a los cursos de formación a quienes se encuentren en períodos de baja por maternidad, paternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia y a quienes, mujeres y hombres, disfruten de excedencia por cuidado de		Evitar discriminaciones por razón de sexo en la formación		Medio de comunicación utilizado. Nº de personas encontrándose en alguna de las situaciones descritas han accedido a	Responsable de Formación Departamento RRHH	Durante toda la vigencia del Plan



	hijos o familiares.			acciones formativas/ Nº de personas totales en estas situaciones.		
<b>8. Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades</b>	Programar y realizar acciones formativas sobre IO entre mujeres y hombres al personal de la empresa aprovechando los recursos existentes (Oficina de Igualdad de Mancomunidad, sindicatos...)	Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad	Nº de cursos programados.	Responsable de Formación /RRHH/ Comisión de igualdad	Primer y segundo trimestre 2017	
	Impartir un módulo de igualdad (que contemple materia referente a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo) dirigida a la Comisión de Igualdad, a las personas responsables de área o con personal a su cargo.	Facilitar y optimizar el desarrollo de las funciones de la Comisión de Igualdad	La Comisión de Igualdad y responsables de área reciben un mínimo de 10 horas de formación en I.O. entre mujeres y hombres. y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Responsable de Formación /RRHH/ Comisión de igualdad	Segundo trimestre de 2017	
	Informar a la Comisión de Igualdad de la participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres en el Plan de Formación, desglosados por grupos profesionales, áreas funcionales. Se especificará el número de horas de cada curso y desagregado por sexo.	Disponer de información actualizada	Datos sobre la participación de mujeres y hombres por tipo de cursos.	Responsable de Formación /RRHH/ Comisión de igualdad	Anualmente 4º Trimestre 2017-2018	

**6.5. Área: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
<b>9. Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo, facilitando</b>	<b>Acción 9.1.</b> La empresa informará a la Comisión de Igualdad de forma previa de los procesos de promoción (criterios canales de difusión de las vacantes, así como los requisitos necesarios, tipo de pruebas, fechas, etc).	Evitar discriminaciones por razón de sexo en la promoción	Incluido en el texto del próximo convenio colectivo Nº de procesos de promoción realizados Nº de procesos de selección revisados por la Comisión de Igualdad	Departamento RRHH/Comisión de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan Cuando se produzca el hecho en cuestión



<p><b>el acceso a la promoción de toda la plantilla</b></p>	<p><b>Acción 9.2.</b> Informar y posibilitar la participación en los procesos de promoción interna a quienes se encuentren en periodos de baja por maternidad, paternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia y a quienes, mujeres y hombres, disfruten de excedencia por cuidado de hijos o familiares.</p>	<p>Medio de comunicación utilizado. Nº de personas encontrándose en alguna de las situaciones descritas han participado en los procesos de promoción interna /Nº de personas totales en estas situaciones</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
	<p><b>Acción 9.3.</b> Registrar la titulación y formación de toda la plantilla desagregada por sexo para conocer su potencial y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción, detectando mujeres con potencial para promocionar.</p>			
<p><b>10. Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad</b></p>	<p><b>Acción 9.4</b> Disponer de información estadística desagregada por sexo de las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Igualdad.</p>	<p>Número de mujeres y de hombres promocionados/ número de personas consideradas con potencial</p>	<p>Departamento de Formación/RRHH</p>	<p>Anualmente Cuarto trimestre 2017-2018</p>
	<p><b>Acción 10.1.</b> Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales en los que tenga menos presencia.</p>			
	<p><b>Acción 10.2.</b> Procurar en el acceso a los puestos de libre designación la proporcionalidad con la representación que tenga cada sexo en el grupo de titulación del puesto a cubrir</p>	<p>Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva Nº de personas hombres y mujeres que han ascendido por libre designación y en que categorías profesionales</p>	<p>Departamento de Formación/RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>

**6.6. Área: RETRIBUCIONES**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	
<p><b>11. Vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres</b></p>	<p><b>Acción 11.1.</b> Recoger en el Convenio Colectivo una Cláusula que garantice el principio de igualdad retributiva.</p>	<p>Queda asegurado el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</p>	<p>Incluido en el texto del próximo convenio colectivo</p>	<p>Comisión paritaria</p>	<p>2018. Cuando se comience a negociar el próximo convenio</p>	
	<p><b>Acción 11.2.</b> Negociar para establecer una regulación de una estructura retributiva lo más clara y transparente posible, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio Incluyendo la definición y los criterios de asignación de todos los conceptos no salariales, pluses y de los complementos.</p>		<p>Relación de conceptos no salariales, pluses y de los complementos definidos y criterios asignados</p>	<p>Incluido en el texto del próximo convenio colectivo</p>	<p>Departamento de RRRH, Comité de Empresa</p>	
	<p><b>Acción 11.3.</b> En los informes relativos al absentismo no se computarán como tal, los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como las licencias retribuidas contempladas en art.38 del convenio colectivo ni computaran a los efectos previstos en el artículo 52 D, del ET</p>	<p>No se penaliza estas situaciones en la estabilidad en el empleo</p>	<p>En los informes de la empresa no se computan como estas situaciones laborales.</p>	<p>Departamento de Personal o RRRH</p>	<p>Primer trimestre 2017</p>	
	<p><b>Acción 11.4.</b> Análisis anual de las retribuciones medias de trabajadores y trabajadoras por categorías profesionales de DEUTZ SPAIN SA teniendo en cuenta el tipo de contratación, la jornada y la categoría profesional, entre otras.</p>	<p>Disponer de información actualizada</p>	<p>Análisis anuales elaborados</p>	<p>Departamento de Personal o RRRH</p>	<p>Anualmente 4º Trimestre 2017-2018</p>	



**6.7. Área: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		RESULTADOS		INDICADORES		RESPONSABLE	CALENDARIO
<b>12. Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación</b>	<b>Acción 12.1.</b> Identificar y registrar las responsabilidades familiares de la plantilla desagregada por sexo. Realización de una carta informativa a la plantilla unida a la nomina en la que se le adjunte un formulario de recogida de responsabilidades familiares	Conocer las necesidades de conciliación reales del personal y ajustar las medidas de conciliación.	Registro realizado y analizado. -Nº de hijos/as -Edades de los hijos/as -Nº personas a cargo (excepto hijas/os) - Nº de personas por sexo que han facilitado información. % sobre el total de la plantilla	RRHH/ Comisión de Igualdad	Segundo trimestre 2017				
	<b>Acción 12.2.</b> Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Disponer de datos actualizados	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres	Departamento RRHH /Comisión de Igualdad	Anualmente Cuarto trimestre 2017-2018				
<b>13. Mejorar las medidas de conciliación establecidas en el convenio colectivo en vigor</b>	<b>Acción 13.1</b> Estudiar y negociar la promoción de medidas de conciliación, que mejoren la legislación vigente y faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla de Deutz Spain SA haciendo hincapié en que los permisos pueden ser utilizados por trabajadoras y trabajadores.	La Comisión de Igualdad se reúne para estudiar y negociar la promoción de medidas de conciliación, Nº de medidas de conciliación recopiladas Nuevas medidas de conciliación adoptadas Incluido en el texto del próximo convenio colectivo	La Comisión de Igualdad se reúne para estudiar y negociar la promoción de medidas de conciliación, Nº de medidas de conciliación recopiladas Nuevas medidas de conciliación adoptadas Incluido en el texto del próximo convenio colectivo	RRHH/ Comisión de Igualdad/Comité de empresa	Segundo semestre 2017				
<b>14. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, fomentando la corresponsabilidad</b>	<b>Acción 14.1.</b> Introducir y regular a través del Convenio colectivo los derechos y permisos laborales de conciliación regulados en la normativa vigente y no contemplados de forma expresa en el actual convenio colectivo.	Trabajadores/as informados/as sobre sus derechos de conciliación y aumento del uso de los mismos por hombres y mujeres	Medidas de conciliación reguladas y incluidas en el texto del próximo Convenio colectivo Estas medidas son, entre otras posibles: Reducción de jornada por cuidados; excedencias por cuidados; suspensión de	RRHH Comisión de Igualdad Comité empresa	2018. Cuando se comience a negociar el próximo convenio				

	<p><b>Acción 14.2.</b> Realización de una campaña informativa sobre los permisos laborales de conciliación de Deutz Spain SA de los que pueden hacer uso los trabajadores y las trabajadoras.</p>	<p>por mujeres</p>	<p>contrato por maternidad, adopción o acogimiento; suspensión de contrato por paternidad; vacaciones según lo regulado en el art 38 del ET; derecho a adaptar la distribución y duración de la jornada, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como queda recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores,....</p> <p>Nº y tipo de material informativo elaborado para su difusión</p> <p>Tipo de distribución realizada</p>	<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Tercer trimestre 2017</p>
--	---	--------------------	--	-----------------------------	------------------------------

### 6.8. Área: SALUD LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADO	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
<b>15. Integrar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales</b>	<p><b>Acción 15.1.</b> Revisar la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural para actualizar el catálogo de puestos exentos de ellos.</p> <p><b>Acción 15.2.</b> Adaptar el vestuario a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.</p> <p><b>Acción 15.3.</b> El Comité de Seguridad y Salud informará a la Comisión de Igualdad de la siniestralidad (AT, incidente y enfermedad profesional con o sin baja) por género y análisis de resultados por áreas funcionales y grupos profesionales</p>	<p>Disponer de información actualizada</p>	<p>Puestos de trabajo revisado/nº de puestos de trabajo existentes</p> <p>Nº de personas, por sexo, afectadas</p> <p>Tipo de soluciones adoptadas</p> <p>Nº de personas afectadas que lo han necesitado</p> <p>Índices de Siniestralidad (AT y EP) desagregados por área funcional, grupo profesional y sexo</p>	<p>Comité de Salud y Seguridad/ Comisión de Igualdad</p> <p>RRHH</p> <p>Comité de Salud y Seguridad/ Comisión de Igualdad</p>	<p>Primer trimestre de 2018</p> <p>Primer semestre 2017</p> <p>Anualmente</p> <p>4º Trimestre 2017-2018</p>

**6.9. Área: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
<b>16. Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo</b>	<b>Acción 16.1</b> Elaborar, mediante negociación colectiva un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo		Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo elaborado	Comisión de Igualdad	Primer trimestre de 2018
	<b>Acción 16.2.</b> Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno		Nº y tipo de material informativo elaborado para su difusión Tipo de distribución realizada.	RRHH Comunicación/Comisión de Igualdad	

**6.10. Área: VIOLENCIA DE GÉNERO**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
<b>17. Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección</b>	<b>Acción 17.1.</b> Recoger, en el convenio colectivo, las medidas de protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	Las trabajadoras de DEUTZ SA tendrán la posibilidad de acceder a esta información en su empresa	Incluido en el texto del próximo convenio colectivo	Dirección de la empresa / RLT Comisión de Igualdad	2018: Cuando se comience a negociar el próximo convenio

### 6.11. Área: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		RESULTADOS		INDICADORES		RESPONSABLES		CALENDARIO	
<b>18. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla.</b>	<b>Acción 18.1.</b> Elaboración de un comunicado interno donde se recojan los principales objetivos y medidas del Plan para entregar a todo el personal a través de los canales disponibles.	El personal de DEUTZ SPAIN SA sabe que en la empresa se ha puesto en marcha un Plan de Igualdad, sabe lo que es y conoce las medidas.	Documento elaborado.  Número de personas a las que se les ha entregado el documento.	Comisión de Igualdad	de	Primer trimestre de 2017					
	<b>19. Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.</b>	<b>Acción 19.1.</b> Adaptar los documentos, internos y externos utilizados por la empresa (impresos, comunicados, etc.) empleando un lenguaje inclusivo.	DEUTZ SPAIN SA es consciente de que una comunicación y un lenguaje que tienen en cuenta y hacen visibles a las mujeres y a los hombres, desempeña un papel decisivo en el cambio de cultura e imagen de la empresa.	Número de documentos revisados y adaptados	Comisión de Igualdad	de	Primer trimestre de 2017				



## 7. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

---

Tal y como comentábamos en la introducción a este documento, si bien la LOIEMH se limita a sugerir las áreas que deberán contemplarse en los planes de igualdad (acceso al empleo, contratación, retribuciones...), indica claramente que éstos deberán fijar los objetivos concretos a alcanzar, las medidas para su consecución, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De esta forma la ley no hace otra cosa que resaltar la importancia de estos procesos en el buen desarrollo e impacto del plan de igualdad y, por tanto, en la incorporación y consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

*“Dicho de otro modo, para garantizar el buen funcionamiento del Plan de Igualdad es necesario definir y establecer un mecanismo de control que posibilite la autocrítica y la reflexión sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto. Dicho mecanismo se articula en dos etapas complementarias y consecutivas: una dinámica, el seguimiento, y otra estática, la evaluación.”<sup>7</sup>*

En este sentido, el seguimiento es el análisis periódico de las medidas contempladas en el plan. Nos informa por tanto de la ejecución del plan al permitirnos valorar resultados inmediatos de las acciones, así como detectar y corregir posibles desajustes.

El sistema de seguimiento diseñado en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de DEUTZ SPAIN SA contempla:

- Los indicadores del grado de cumplimiento de las acciones propuestas.
- Las personas responsables de llevar a cabo cada acción.
- La fecha prevista de realización de las acciones.

Esta información será clave para que la Comisión de Igualdad, organismo responsable de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, valore el grado de cumplimiento del Plan.

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.

---

<sup>7</sup> *Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad*. Boletín Igualdad Empresa [en línea]. Junio 2015, nº XXVI. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/boletin\\_26.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/boletin_26.pdf)



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. Esta información nos permite contestar a tres preguntas básicas, que se corresponden con los ejes en torno a los cuales se estructura el proceso de evaluación:

¿Qué se ha hecho? —————> Evaluación de resultados

¿Cómo se ha hecho? —————> Evaluación de procesos

¿Qué se ha conseguido? —————> Evaluación de impacto<sup>8</sup>

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 en la plantilla de DEUTZ SPAIN SA.

## 8. VIGENCIA

---

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina que el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de DEUTZ SAPIN SA tendrá vigencia desde su firma, 27 de Enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Acabado dicho plazo, se establece un plazo de seis meses para acordar y negociar otro.

No obstante, la Comisión de Igualdad podrá, periódicamente, revisar e incorporar las modificaciones que se estimen oportunas en función de los resultados del seguimiento, ante la evolución de la plantilla, la cultura de la empresa, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

## 9. PUBLICACION Y VINCULACION AL CONVENIO COLECTIVO

---

El I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de DEUTZ SPIAN SA, tras su registro como acuerdo de partes ante la autoridad laboral competente, será recogido en el Convenio Colectivo en vigor en lo relativo con el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, y se incluirá en su integridad como anexo del mismo.

---

<sup>8</sup> Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad. Boletín Igualdad Empresa [en línea]. Junio 2015, nº XXVI. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/boletin\\_26.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/boletin_26.pdf)



## 10. COMISIÓN DE IGUALDAD

---

La Comisión de Igualdad de DEUTZ SPAIN SA se constituyó el 12 de junio de 2015 de 2010. Está formada de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla. Así está compuesta por 8 personas, de las cuales cuatro representan a la empresa y han sido designados por ella y cuatro a la RLT, designados por los miembros del Comité de Empresa. Las personas que conforman dicha Comisión a fecha de la firma de aprobación del I Plan de Igualdad son:

De una parte en representación empresarial:

- D. José Manuel Tirado Fernández. (Responsable de Relaciones Laborales)
- D<sup>a</sup> Sara Pozo Romero. (Responsable del Departamento de Selección y Formación).
- D. Miguel Ángel Borrachero García. (Responsable de Producción)
- D. Carmen Román Márquez. (Secretaria de Dirección)

De una parte en representación sindical:

- Carlos Placeres Sáez (Miembro del Comité de Empresa CCOO)
- Julio Moreno Campos (Miembro del Comité de Empresa CCOO)
- Juan Carlos Cortegana (Miembro del Comité de Empresa CCOO)
- Christian Suárez (Miembro del Comité de Empresa CCOO)

Además, a las reuniones de la Comisión de Igualdad asisten:

- D. José Luis Barrientos (Delegado Sindical de U.G.T.)
- D. Enrique Rosas Rodríguez (Delegado Sindical de CCOO)

La Comisión es un órgano consultivo y de seguimiento, encargado de velar y garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que estará presente en cada actuación de la Deutz Spain SA y servirá de órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

Esta Comisión se encargará de garantizar el adecuado desarrollo de la elaboración, diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Deutz Spain SA, colaborar en el diseño de las líneas estratégicas de actuación a través de la integración de medidas de Igualdad en el Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa y de evaluar el diseño y desarrollo, así como los resultados desde la perspectiva de género en todas las medidas de Igualdad recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

**11. TEMPORALIZACIÓN**

ÁREA	MEDIDA	2017				2018			
		1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
SELECCIÓN Y ACCESO	<b>Acción 2.1.</b> La empresa informara a la Comisión de Igualdad de forma previa de los procesos de selección y contratación (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).								
	<b>Acción 2.2.</b> 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,...)								
	<b>a.</b> 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 con el fin de evitar discriminaciones indirectas								
	<b>b.</b> Informar en las ofertas de empleo, del compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.								
	<b>Acción 2.3.</b> En caso de utilizar empresas de selección externas para la selección de algún puesto de trabajo, comunicaremos por escrito los criterios del DEUTZ SPAIN SA en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.								
CONTRATA CIÓN DE PERSONAL	<b>Acción 3.1.</b> 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 esa categoría profesional.								
	<b>Acción 3.2.</b> Se adoptará la medida de acción positiva de que tendrán preferencia las mujeres en la contratación proveniente de Formación Dual para aquellas áreas funcionales donde estén subrepresentadas								
	<b>Acción 4.1.</b> En los procesos de contratación indefinida, se establecerá como medida de acción positiva que en igualdad de méritos y capacidades, accederán las personas del sexo menos representado en esa categoría profesional.								
FORMACIÓN	<b>Acción 6.2.</b> Se procurará que la formación, se realice dentro de la jornada laboral del trabajo habitual siempre que las necesidades organizativas lo permitan.								
	<b>Acción 7.1.</b> 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								
	<b>Acción 7.2.</b> Informar y posibilitar la participación a los cursos de formación a quienes se encuentren en periodos de baja por maternidad, paternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia y a quienes, mujeres y hombres, disfruten de excedencia por cuidado de hijos o familiares.								





ÁREA	MEDIDA	2017				2018			
		1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
PROMOCION	<b>Acción 9.1.</b> La empresa informara a la Comisión de Igualdad de forma previa de los procesos de promoción (criterios canales de difusión de las vacantes, así como los requisitos necesarios, tipo de pruebas, fechas, etc).								
	<b>Acción 9.2.</b> Informar y posibilitar la participación en los procesos de promoción interna a quienes se encuentren en periodos de baja por maternidad, paternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia y a quienes, mujeres y hombres, disfruten de excedencia por cuidado de hijos o familiares.								
	<b>Acción 10.1.</b> Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales en los que tenga menos presencia.								
	<b>Acción 10.2.</b> Procurar en el acceso a los puestos de libre designación la proporcionalidad con la representación que tenga cada sexo en el grupo de titulación del puesto a cubrir.								
CARAC. PLANTILLA	<b>Acción 1.</b> Adaptación de la Base de datos desagregándola por sexos.								
RETRIBUCIONES	<b>Acción 11.3.</b> En los informes relativos al absentismo no se computarán como tal, los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como las licencias retribuidas contempladas en art.38 del convenio colectivo ni computaran a los efectos previstos en el artículo 52 D, del ET								
SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	<b>Acción 18.1.</b> Elaboración de un comunicado interno donde se recojan los principales objetivos y medidas del Plan para entregar a todo el personal a través de los canales disponibles.								
	<b>Acción 19.1.</b> Adaptar los documentos, internos y externos utilizados por la empresa (impresos, comunicados, etc.) empleando un lenguaje inclusivo.								
FORMACIÓN	<b>Acción 6.1.</b> Revisar el contenido del Plan de formación anual desde la perspectiva de género, negociándolo con la representación sindical								
	<b>Acción 8.1.</b> Programar y realizar acciones formativas sobre IO entre mujeres y hombres al personal de la empresa aprovechando los recursos existentes (Oficina de Igualdad de Mancomunidad, sindicatos...)								
	<b>Acción 8.2.</b> Impartir un módulo de igualdad (que contemple materia referente a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo) dirigida a la Comisión de Igualdad, a las personas responsables de área o con personal a su cargo.								
RIESGOS	<b>Acción 15.2.</b> Adaptar el vestuario a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación								

LAB. Y SALUD LAB. CLASIF. PROFESIONAL	2017				2018			
	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
<b>Acción 5.1.1.</b> Elaborar una Relación de Puestos de Trabajo negociada con la RLT								
ÁREA	MEDIDA							
CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD	<b>Acción 14.2.</b> Realización de una campaña informativa sobre los permisos laborales de conciliación de Deutz Spain SA de los que pueden hacer uso los trabajadores y las trabajadoras							
	<b>Acción 12.1.</b> Identificar y registrar las responsabilidades familiares de la plantilla desagregada por sexo. Realización de una carta informativa a la plantilla unida a la nomina en la que se le adjunte un formulario de recogida de responsabilidades familiares							
	<b>Acción 13.1</b> Estudiar y negociar la promoción de medidas de conciliación, que mejoren la legislación vigente y faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla de Deutz Spain SA haciendo hincapié en que los permisos pueden ser utilizados por trabajadoras y trabajadores.							
RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	<b>Acción 15.3.</b> El Comité de Seguridad y Salud informará a la Comisión de Igualdad de la siniestralidad (AT, incidente y enfermedad profesional con o sin baja) por género y análisis de resultados por áreas funcionales y grupos profesionales.							
CARACTER. DE LA PLANTILLA	<b>Acción 2.</b> Presentación de Datos estadísticos desagregados por sexo de: las personas de la plantilla, por antigüedad, por grupo profesional, por categorial profesionales,...							
SELECCIÓN Y ACCESO	<b>Acción 2.4.</b> Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para las diferentes áreas y su resultado para su traslado a la Comisión de Igualdad para Seguimiento del Plan de Igualdad							
CONTRATACION PERSONAL	<b>Acción 4.2.</b> Disponer de información estadística desagregada por sexo de la evolución de las contrataciones detallando tipo de contrato: indefinido, temporal, ... y tiempo completo, parcial...) para su traslado a la Comisión de Igualdad para Seguimiento del Plan de Igualdad.							
FORMACIÓN	<b>Acción 8.3.</b> Informar a la Comisión de Igualdad de la participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres en el Plan de Formación, desglosados por grupos profesionales, áreas funcionales. Se especificará el número de horas de cada curso y desagregado por sexo							



ÁREA	MEDIDA	2017				2018			
		1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
RETRIBUCIONES	<p><b>Acción 11.4.</b> Análisis anual de las retribuciones medias de trabajadores y trabajadoras por categorías profesionales de DEUTZ SPAIN SA teniendo en cuenta el tipo de contratación, la jornada y la categoría profesional, entre otras.</p> <p><b>Acción 9.3.</b> Registrar la titulación y formación de toda la plantilla desagregada por sexo para conocer su potencial y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción, detectando mujeres con potencial para promocionar</p>								
PROMOCION	<p><b>Acción 9.4</b> Disponer de información estadística desagregada por sexo de las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Igualdad.</p>								
CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	<p><b>Acción 12.2.</b> Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.</p>								
RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	<p><b>Acción 15.1.</b> Revisar la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural para actualizar el catálogo de puestos exentos de ellos.</p>								
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	<p><b>Acción 16.1</b> Elaborar, mediante negociación colectiva un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo</p> <p><b>Acción 16.2.</b> Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno</p>								
CONVENIO COLECTIVO	<p><b>Acción 1.1.</b> Se establecerá en el Convenio Colectivo el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el Plan de Igualdad de DEUTZ SAPIN SA, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.</p> <p><b>Acción 1.2.</b> Inclusión en el próximo Convenio Colectivo de DEUTZ SPAIN SA de aquellas resoluciones y medidas acordadas en el Plan de Igualdad que por su naturaleza así se estimen, convirtiéndolas así en derechos legales reconocidos.</p>								



ÁREA	MEDIDA	2017				2018			
		1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	<b>Acción 14.1.</b> Introducir y regular a través del Convenio colectivo los derechos y permisos laborales de conciliación regulados en la normativa vigente y no contemplados de forma expresa en el actual convenio colectivo								
	<b>Acción 11.1.</b> Recoger en el Convenio Colectivo una Clausula que garantice el principio de igualdad retributiva								
RETRIBUCIONES	<b>Acción 11.2.</b> Negociar para establecer una regulación de una estructura retributiva lo más clara y transparente posible, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio Incluyendo la definición y los criterios de asignación de todos los conceptos no salariales, pluses y de los complementos.								
	<b>Acción 17.1.</b> Recoger, en el convenio colectivo, las medidas de protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.								
VIOLENCIA DE GÉNERO									
	<b>SEGUIMIENTO</b>								
	<b>EVALUACIÓN</b>								

