



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES GRAMONA, S.A.

Fecha de aprobación: 27/07/2022

Versión: 1.0

Vigencia: 4 años

Índice

1.- INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES.....	3
2.- DEFINICIONES.....	4
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
4.- VIGENCIA.....	7
5.- CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	7
6.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
6.1. Objetivos Generales del Plan de Igualdad	8
6.2. Agentes implicados.....	9
6.3. Comité de Igualdad.....	9
6.5. Auditoría retributiva	10
7.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.....	12
7.1. Proceso de selección y contratación.....	13
7.2. Clasificación profesional	14
7.3. Formación	15
7.4. Promoción profesional.....	17
7.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	18
7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	19
7.7. Infrarrepresentación femenina	20
7.8. Retribuciones.....	21
7.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	22
7.10. Violencia de género.....	23
7.11. Cultura empresarial y comunicación interna	25
8.- REGISTRO.....	26
9.- IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	27
10.- REVISIÓN	28



1.- INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

❖ Marco normativo

El principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es un principio universal recogido en diversos textos legales de orden internacional, europeo y estatal.

En España, el artículo 14 de la Constitución Española establece la igualdad efectiva y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

El reconocimiento efectivo de la igualdad se consagró con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, ley de igualdad), cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Para dar garantía a este principio, a través del artículo 45.1 de la ley de igualdad, se estableció la obligación de adoptar en las empresas **medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, medidas que deberán negociarse y, en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras.

Estas medidas de igualdad se materializan en la elaboración y aplicación de un **Plan de Igualdad** para aquellas empresas que dispongan de 50 o más personas trabajadoras¹.

Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la organización, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

Igualmente, para aquellas empresas que así lo establezca el convenio colectivo de aplicación y en las que la autoridad laboral lo hubiera impuesto en un procedimiento sancionador, en el cual se determine la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un Plan de Igualdad, también será obligatorio.

¹ Mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se estableció un periodo de transición para la adopción de un Plan de Igualdad según el volumen de plantilla de las empresas, siendo obligatorio:

- a) A partir del 7/03/2020, para las empresas de 151 a 250 personas trabajadoras.
- b) A partir del 7/03/2021, para las empresas de 101 a 150 personas trabajadoras.
- c) A partir del 7/03/2022, para las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras.



La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

❖ Presentación de la entidad y declaración de compromiso

GRAMONA, S.A. (en adelante, "GRAMONA" o la "Sociedad") es una empresa domiciliada en Calle Industria 36, 08770 Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona).

La Sociedad fue constituida como sociedad anónima de duración indefinida y consta inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona en el Tomo 45814, Folio 61, Hoja B-65664.

La actividad de GRAMONA se centra en:

- *La elaboración, envasado, compra, venta, comercialización de toda clase de vinos de cava, espumosos o naturales, vinos de mesa de todas clases, mostos y similares; la venta de derivados y subproductos de ello.*
- *La explotación de cultivos de viñedo y otros hortofrutícolas, ya sea fincas propias o arrendadas.*

GRAMONA considera de vital importancia adoptar un Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar que, en su organización, no se lleven a cabo prácticas que atenten contra el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. De igual forma, la plantilla total de la organización representa un número de personas trabajadoras que da lugar a la obligación de adoptar un Plan de Igualdad, en virtud de lo establecido en el art. 45.2 de la Ley de Igualdad y la disposición transitoria décima seguida del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

En consonancia con lo expuesto, la Dirección de GRAMONA transmitió a todos sus trabajadores el compromiso de la organización en materia de igualdad (se adjunta el compromiso como **Anexo número I**).

2.- DEFINICIONES

❖ Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 de la ley de igualdad).

❖ **Igualdad de trato y de oportunidades.**

Incorpora la garantía de equidad en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las relacionadas con el despido y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales (artículo 5 de la ley de igualdad).

❖ **Acoso sexual y por razón de sexo.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal², a los efectos de la ley de igualdad, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la ley de igualdad).

Igualmente, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la ley de igualdad).

❖ **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

Es la obligación de la persona empleadora de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, ya sea de naturaleza salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones (artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores).

❖ **Trabajo de igual valor.**

Se entiende por tal el que, comparado con otro, es equivalente en 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 (artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores).

❖ **Violencia de género.**

La violencia que se ejercita contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los

² El artículo 184.1 del Código Penal describe el delito de acoso sexual en los siguientes términos: "El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual (...)."



hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, tenga como resultado un daño o padecimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado (artículo 3 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista).

❖ **Brecha salarial.**

Indicador para medir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

❖ **Remuneración.**

Comprende el salario ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por la persona empleadora, ya sea directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de su trabajo.

❖ **Salario base anual.**

Es la parte fija del salario, el mínimo de retribución acordado en el convenio colectivo.

❖ **Complementos salariales anuales.**

Conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas que la empresa abona habitualmente. Son ejemplos de complementos salariales los complementos personales (que valoran la antigüedad), la calificación por una determinada titulación académica o profesional, los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, pluses por peligrosidad, toxicidad, etc.

❖ **Percepciones extrasalariales anuales.**

Cantidades percibidas que no tienen la consideración de salario ni carácter remunerativo del trabajo, sino asistencial, indemnizatorio o compensatorio, resarciéndose por tanto los gastos causados por el trabajo. Son ejemplos de percepciones extrasalariales anuales: dietas, desplazamientos y uso del vehículo.

❖ **Retribución anual por horas extraordinarias.**

Cantidades percibidas por las horas que se realizan por encima de la duración máxima de una jornada ordinaria de trabajo.

❖ **Retribución anual por horas complementarias.**

Cantidades percibidas por las horas que realiza la persona trabajadora con un contrato a tiempo parcial y que están por encima de las horas estipuladas en el contrato.



3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad será de aplicación para los centros de trabajo de GRAMONA en todo el territorio español, englobando por tanto a toda la plantilla indistintamente de su nivel jerárquico, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Igualmente, será de aplicación para todos aquellos centros de trabajo en territorio español que GRAMONA pueda adquirir en un futuro.

4.- VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad entrará vigor en la fecha de su aprobación y su duración se extenderá hasta un plazo máximo de **cuatro (4) años**, sin perjuicio de que su contenido sea sometido a revisión siempre que concurren las circunstancias previstas en el propio documento.

5.- CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

GRAMONA inició el procedimiento de negociación del presente Plan de Igualdad mediante la constitución de la comisión negociadora (en adelante, "el Comité de Igualdad") dentro del plazo establecido. El Comité de Igualdad está formado por las siguientes personas:

Representación empresarial	Representación social
José Iturriaga	David Piqué
	Manel Zapater

El Presente Plan de Igualdad ha sido, por tanto, negociado y aprobado por unanimidad por el Comité de Igualdad.

6.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se articula en torno 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 la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Cultura empresarial y comunicación interna

6.1. Objetivos Generales del Plan de Igualdad

GRAMONA pretende avanzar en la consecución de los siguientes objetivos generales en materia de igualdad, los cuales han sido seleccionados en base al diagnóstico de situación:

- Impulsar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la compañía.
- Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles de responsabilidad, así como en puestos directivos.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor entre mujeres y hombres.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de GRAMONA.
- Lograr un entorno de trabajo en el que no se produzca ningún tipo de acoso de índole sexual o por razón de sexo.



Three handwritten signatures in blue ink are located on the right side of the page, next to the list of objectives. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

6.2. Agentes implicados

En el presente apartado se delimitan los departamentos o personas implicados en la elaboración, implantación y seguimiento de las acciones o medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad.

▪ **Dirección de la empresa:**

- Decide iniciar el proceso e impulsar la realización del Plan de Igualdad.
- Garantiza y facilita toda la información que sea necesaria para realizar el diagnóstico de la situación.
- Incorpora la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión diaria de la compañía, estableciendo los medios para ello.

▪ **Representación legal de las personas trabajadoras:**

- Participa en el proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad y actúa como canal de comunicación con el conjunto de la plantilla.

▪ **Personal empleado:**

- Recibe la información por parte de la dirección y de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Traslada las necesidades y sugerencias a los dos colectivos.
- Facilita que el proceso sea participativo y favorezca la integración de las medidas de igualdad en la compañía.

6.3. Comité de Igualdad

El Comité de Igualdad es el encargado de la elaboración, implantación y seguimiento efectivo del Plan de Igualdad de GRAMONA (artículo 46 de la ley de igualdad). Este órgano interpretará el contenido del Plan de Igualdad y evaluará el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones de mejora programadas.

Durante el proceso de negociación, se levantará un acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.



Las personas que integran el Comité de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas que asisten a este órgano, 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 empresa al Comité de Igualdad podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

■ **Funciones del Comité de Igualdad:**

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por el propio comité, incluida la remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y aplicación.

Igualmente, corresponderá al Comité de Igualdad el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

6.5. Auditoría retributiva

La auditoría retributiva (art. 7 y ss. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres) tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de GRAMONA, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.



La presente auditoría retributiva tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad. Asimismo, y en caso de realizar un nuevo Plan, se llevará a cabo una nueva auditoría retributiva con anterioridad a la elaboración del nuevo Plan de Igualdad, actualizándose conforme a los datos obtenidos en el registro retributivo realizado anualmente.

Igualmente, deberá realizarse una nueva auditoría salarial con perspectiva de género cuando cambien sustancialmente las condiciones en las que se ha realizado la actual y, en todo caso, periódicamente, a fin de asegurar la neutralidad de género del sistema retributivo y la disminución de la brecha salarial.

Por último, cabe destacar que la auditoría de GRAMONA se ha realizado en base a todas las personas trabajadoras de la organización, incluyendo una valoración de los puestos de trabajo existentes en la empresa, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y siguiendo lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

▪ **Método de agrupación:**

La presente auditoría se ha realizado siguiendo la "*Herramienta de Registro Retributivo*" facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Para cada clasificación profesional que aparece en el convenio colectivo de aplicación, se ha establecido una relación Escala-empresa y, dentro de cada grupo, se ha diferenciado por puesto de trabajo.

Con estas valoraciones se ha determinado, con carácter objetivo y cualitativo, la adecuación retributiva de cada puesto de trabajo en la organización, estableciéndose la media y la mediana de lo realmente percibido.

De la realización de la auditoría, se han llegado a las siguientes conclusiones:

- El sistema retributivo de GRAMONA cumple, de manera transversal y completa, con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- En base al análisis realizado, no se observa ningún tipo de discriminación en el diseño de la política salarial en la organización entre mujeres y hombres.
- La brecha salarial existente en cada puesto de trabajo no es significativa, dado que las funciones o tareas efectivamente encomendadas, así como los requisitos formativos, son diferentes, así que no se tratan de trabajos de igual valor.
- No se constata la existencia de factores que puedan desencadenar diferencias retributivas en función del sexo.



7.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

❖ Definición.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del Plan de Igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico, permite así obtener información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la organización, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

❖ Finalidad.

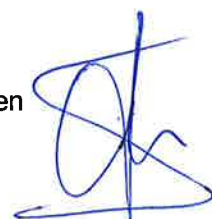
El objetivo principal del diagnóstico es obtener una imagen fiel de GRAMONA en un momento determinado, disponiendo de información detallada de las características de la compañía a nivel de plantilla y de las políticas de recursos humanos que se llevan a cabo.

A través de este análisis, se detectan las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad, obteniendo la base para la realización del Plan de Igualdad.

❖ Objetivos específicos y medidas.

Todas las medidas que se contemplan se han definido atendiendo a las concretas circunstancias de GRAMONA y se aplicarán de forma sistemática y progresiva, de forma que puedan ser modificadas o completadas si se detectan nuevas necesidades.

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.



7.1. Proceso de selección y contratación

Objetivo: analizar la igualdad real de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo en GRAMONA y establecer mecanismos para que mujeres y hombres puedan participar de una forma igualitaria en las diferentes áreas de actividad.

Del diagnóstico realizado, aunque no se ha podido detectar que se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso al empleo en favor de ningún sexo, se constata que no existe un protocolo regulador del proceso de selección de personal con perspectiva de género con recomendaciones y/o modelos de entrevistas formalizadas que garanticen la transparencia respecto al proceso, ni se ha trabajado hasta la fecha con el "curriculum anónimo o ciego"³.

En cuanto a la fase de entrevistas se refiere, de lo que se trata es de garantizar que estas sean objetivas y no discriminatorias, realizando a los candidatos preguntas estrictamente relacionadas con los requerimientos técnicos del puesto de trabajo y no con su situación personal o familiar ya que, de lo contrario, esto último podría constituir un atentado contra su intimidad personal (ej. orientación sexual, si se van a tener hijos, etc.).

En GRAMONA gran parte de los procesos de selección, así como las ofertas de trabajo, se llevan a cabo internamente. No obstante, cuando se tratan de puestos de mayor responsabilidad, las ofertas se externalizan con empresas especializadas en selección de personal.

Cabe destacar que la Sociedad siempre ha mantenido una política de conciencia social, cumpliendo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, alcanzando a disponer del 2% de plantilla con discapacidad que establece el referido cuerpo legal.

ÁREA	Proceso de selección y contratación	Acción nº1
ACCIÓN POSITIVA	Elaborar un protocolo regulador del proceso de selección con perspectiva de género que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección de personal.	

³ El "curriculum anónimo o ciego" elimina los datos personales del candidato que puedan suministrar información sobre alguna de estas características, como por ejemplo la fotografía, el nombre, la edad, la nacionalidad o el género. El objetivo es que se seleccione al candidato por su experiencia, capacidades o formación y no por otros aspectos que no guardan relación alguna con el desempeño del puesto de trabajo en cuestión.

MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	La organización deberá acordar un protocolo en el que aparezcan las preguntas que pueden y no pueden hacerse en un proceso de selección de personal, garantizando que no se producen casos de discriminación de ningún tipo.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	1 año.
INDICADORES	Acta del Comité de Igualdad.

ÁREA	Proceso de selección y contratación	Acción nº2
ACCIÓN POSITIVA	Realizar anuncios y demandas de empleo de puestos de trabajo vacantes en los que las ofertas se anuncien con lenguaje no sexista.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	Se deberá llevar a cabo un muestreo anual en el que se analice el lenguaje inclusivo de las ofertas de trabajo realizadas.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	1 año.	
INDICADORES	Indicadores del Informe Anual.	

7.2. Clasificación profesional

Objetivo: garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas 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 sean equivalentes.

La Constitución Española prevé, en su artículo 35.1, el derecho fundamental de todos los españoles *“al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.



GRAMONA lleva a cabo la clasificación de los perfiles profesionales de sus personas trabajadoras de conformidad con las tareas, funciones y criterios que establece el convenio colectivo de aplicación.

De lo que se desprende del diagnóstico, no se observa la existencia de ningún sesgo de género o de discriminación en lo relacionado a la clasificación profesional, coincidiendo la otorgada por la organización con la que corresponde según el convenio colectivo de trabajo del cava y de vinos espumosos de Cataluña.

Ahora bien, las medidas a implantar en la Sociedad irán enfocadas a conseguir un elevado porcentaje de personal indefinido, en cuanto a la conversión de temporales a fijos.

ÁREA	Clasificación profesional	Acción nº1
ACCIÓN POSITIVA	Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales a fijos.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	La organización primará la conversión de temporal a fijo a todo el personal válido que se tenga en plantilla, siempre y cuando, las personas trabajadoras cumplan con los requisitos.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	3 años.	
INDICADORES	Informe Anual.	

7.3. Formación

Objetivo: garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación y formar en materia de igualdad a todos los trabajadores, prioritariamente y con mayor nivel de exigencia a las personas que desarrollan funciones de RRHH y a aquellas personas con cargos de responsabilidad.

Una participación equilibrada por género en las actividades formativas posibilita el pleno desarrollo de los recursos humanos de la empresa, contribuyendo de este modo a que la organización cuente con perfiles más cualificados y capaces de adaptarse mejor a las actuales necesidades del mercado.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Tras la realización del diagnóstico de la situación, se ha detectado que en GRAMONA no se ha llevado a cabo ninguna acción formativa en materia de igualdad, ni tampoco se ha formado a la plantilla acerca del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, fomentar la participación de la totalidad de la plantilla en los programas formativos, repercute positivamente en la promoción profesional de los trabajadores.

A tal efecto, GRAMONA elabora anualmente un Plan de Formación y no se ha detectado discriminación en el acceso a la formación a hombres o mujeres, puesto que la formación que se realiza en la organización está enfocada, fundamentalmente, en mejorar la cualificación profesional del personal empleado y en Prevención de Riesgos Laborales.

ÁREA	Formación	Acción nº1
ACCIÓN POSITIVA	Incluir la perspectiva de género como uno de los puntos fundamentales del Plan de Formación anual.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	Para una correcta difusión de todas las medidas en materia de igualdad, deberá incluirse en el Plan de Formación anual las medidas específicas de igualdad.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	2 años.	
INDICADORES	Acta del Comité de Igualdad.	

ÁREA	Formación	Acción nº2
ACCIÓN PRIORITARIA	Formar a toda la plantilla acerca de la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como de su contenido.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	Se deberán realizar diversas sesiones formativas para formar a la plantilla acerca del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, dejando constancia de las formaciones realizadas.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	1 año.	
INDICADORES	Acta del Comité de Igualdad.	

7.4. Promoción profesional

Objetivo: garantizar mecanismos de promoción libres de discriminación de cualquier tipo, especialmente por razón de sexo, siendo valoradas exclusivamente en función de sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia.

La competitividad de una empresa reside, en gran medida, en el aprovechamiento de todo el capital humano con conocimiento y experiencia de la organización. Otro factor esencial para garantizar la sostenibilidad y competitividad de un negocio es la motivación del personal.

En este sentido, fomentar un espíritu de promoción interna en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, resulta fundamental a fin de mantener motivada a la totalidad de la plantilla. Sin embargo, cumple señalar que GRAMONA no dispone en la actualidad de un Plan de Promoción Interno detallado. No obstante, se está llevando a cabo un programa de análisis de puestos de trabajo, el cual tomará en consideración más de diez (10) competencias para determinar, entre otros factores, la promoción profesional de las personas trabajadoras.

ÁREA	Promoción profesional	Acción nº1
ACCIÓN PRIORITARIA	Cubrir las vacantes de puestos de trabajo a través de la promoción interna, antes que recurrir a convocatorias externas, siempre que sea posible y existan candidaturas que cumplan los requisitos requeridos.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	Según lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio Colectivo, la compañía velará, siempre que sea posible, para que las plazas que queden vacantes, ya sea por jubilación o por otras causas, sean cubiertas por el personal de la plantilla existente.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	2 años.	
INDICADORES	Informe Anual.	

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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

Objetivo: garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

En virtud del principio de igualdad retributiva establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en puestos de trabajo iguales o de igual valor, corresponde igual retribución. La efectiva aplicación de dicho principio afianza la lealtad, el compromiso y la motivación de la plantilla de la empresa, traduciéndose ello en un aumento de la productividad y en el cumplimiento íntegro de la legislación.

A tenor de ello, no se ha apreciado una diferencia de salarios entre hombres y mujeres por el desempeño de un trabajo de igual valor, más allá de los valores que se reflejan en el registro salarial, los cuales han sido debidamente justificados por causa ajenas a la voluntad de la organización.

Tampoco se ha apreciado ninguna brecha salarial que suponga ninguna discriminación entre sexos en la auditoría salarial que se ha realizado para la confección del presente Plan de Igualdad.

ÁREA	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Acción nº1
ACCIÓN PRIORITARIA	Revisión periódica de la auditoría salarial realizada.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	En caso de modificación del Plan de Igualdad o cambios sustanciales dentro de la organización interna, se deberá realizar una nueva auditoría salarial según la Guía Técnica del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	4 años.	
INDICADORES	Auditoría salarial.	



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

Objetivo: 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 vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

La ley de igualdad establece en su artículo 44 que los *“derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*.

La conciliación es una estrategia que permite la construcción de un entorno laboral y social donde las personas pueden cumplir sus responsabilidades laborales, familiares y personales, con un equilibrio en la distribución del tiempo que dedican a cada una de las esferas.

Apostar por mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras es sinónimo de incrementar su satisfacción y motivación y, consecuentemente, su productividad. Todo ello, también tiene como efecto la retención del talento en la organización y, por tanto, la reducción de gastos derivados de procesos de selección, formación, etc.

GRAMONA dispone de medidas de conciliación para la vida laboral y familiar, acordes con el Convenio colectivo del trabajo del cava y vinos espumosos de Cataluña, como la flexibilidad horaria de una hora de entrada y salida respectivamente, la reducción de jornada o la posibilidad del teletrabajo, siempre con previo acuerdo con la organización, con una limitación de 2 días a la semana.

Asimismo, los permisos por excedencias y las condiciones de reincorporación se cifren al marco legal del Estatuto de los Trabajadores, así como al Convenio colectivo de aplicación.

ÁREA	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Acción nº1
ACCIÓN POSITIVA	Agrupar y difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente (ej: permiso de paternidad).	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	GRAMONA agrupará todas sus medidas de conciliación implantadas para su difusión al personal empleado a través del tablón de anuncios de la organización o mediante correo electrónico.	

[Firma]
[Firma]
[Firma]

RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	2 años.
INDICADORES	Acta del Comité de Igualdad.

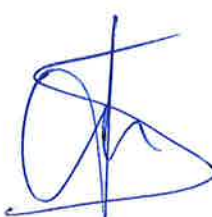
7.7. Infrarrepresentación femenina

Objetivo: equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

En la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que "(...) *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.*"

Los datos del ejercicio 2021 muestran que en GRAMONA no se produce una infrarrepresentación femenina, puesto que la organización dispone de un porcentaje del 48,96 de mujeres en su plantilla, cumpliendo con el principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos.

ÁREA	Infrarrepresentación femenina	Acción nº1
ACCIÓN POSITIVA	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	Deberán analizarse anualmente los diversos puestos que ocupen las mujeres en la organización y, en caso de superar el límite establecido por ley, realizar un plan de acción para que el sexo infrarrepresentado tenga mayor presencia.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Comité de Igualdad.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	4 años.	
INDICADORES	Informe Anual.	





7.8. Retribuciones

Objetivo: conseguir un seguimiento y control de la estructura salarial existente en GRAMONA, garantizando la transparencia de la misma y eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

En virtud del principio de igualdad retributiva establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en puestos de trabajo iguales o de igual valor, corresponde igual retribución. La efectiva aplicación de dicho principio afianza la lealtad, el compromiso y la motivación de la plantilla de la empresa, traduciéndose ello en un aumento de la productividad y en el cumplimiento íntegro de la legislación.

En este sentido, se trata de diseñar una estructura retributiva clara y transparente, a fin de garantizar su carácter antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier elemento en su aplicación que conlleve una diferencia por razón de género u otros motivos subjetivos.

En GRAMONA se aplica el convenio colectivo de trabajo del cava y vinos espumosos en Cataluña a la totalidad del personal en plantilla, no habiendo una distinción entre el salario de un hombre y una mujer por la realización de una tarea idéntica.

Del diagnóstico realizado, así como a tenor del registro salarial de la organización, se han detectado ciertas brechas en los distintos Grupos Profesionales. No obstante, en cada grupo profesional se agrupan varios puestos de trabajo con funciones totalmente distintas y, por lo tanto, perciben un salario diferente.

Ahora bien, no se ha apreciado una diferencia entre hombres y mujeres que desarrollen una misma actividad profesional, y en el caso de producirse una brecha igual o superior a un 25% en algún concepto retributivo, se ha procedido a dar una justificación motivada, acorde con lo establecido en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores

ÁREA	Retribuciones	Acción nº1
ACCIÓN PRIORITARIA	Revisión de la estructura salarial por categoría y sexo, de forma que se garantice que se vinculan a los resultados objetivos y no a elementos subjetivos. De igual forma, esta revisión incluirá un informe de retribuciones medias por categoría profesional y realizar un registro con los valores medios de los salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	GRAMONA realizará un análisis del salario que cobra cada trabajador/a y si está vinculado realmente a su desempeño laboral.	

[Firma]
[Firma]
[Firma]

RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	2 años.
INDICADORES	Informe Anual.

7.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: establecer un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.

Para cumplir con lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, GRAMONA dispone de un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, a fin de prevenir, detectar y subsanar posibles conductas constitutivas de acoso. No obstante, la plantilla no ha sido formada acerca de la existencia de dicho protocolo.

Asimismo, se realizó una declaración institucional demostrando tolerancia cero ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, cabe destacar que GRAMONA no ha sido conocedora, por medios previos ni a través de denuncias internas o externas, de la existencia de casos de acoso en la organización.

ÁREA	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Acción nº1
ACCIÓN PRIORITARIA	Modificar y difundir el protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo a las personas trabajadoras.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	El Comité de Igualdad deberá modificar el protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo y adaptarlo a la realidad de la organización, conforme a la legislación vigente. Asimismo, se deberá informar a la totalidad de la plantilla de la existencia del protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como de sus futuras modificaciones.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Comité de Igualdad.	

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

PLAZO DE IMPLANTACIÓN	1 año.
INDICADORES	Informe Anual.

ÁREA	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Acción nº2
ACCIÓN PRIORITARIA	Dejar constancia documental de la gestión de los eventuales supuestos de acoso sexual y por razón de sexo acontecidos en la organización.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	En consonancia con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, deberá elaborarse un documento tipo en el que la persona afectada por un caso de acoso pueda exponer todos los hechos. De igual manera, en caso de tener constancia de un caso de acoso, se reflejará en acta del Comité de Igualdad este caso.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	1 año.	
INDICADORES	Acta del Comité de Igualdad.	

7.10. Violencia de género

Objetivo: difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

A pesar de que la violencia de género se produce en gran medida en el ámbito familiar, GRAMONA no puede ser ajena a que sus trabajadores sufran daños físicos y/o morales sin intervenir al respecto.

Por ello, y pese a no haber tenido constancia de ningún caso de violencia de género en la actualidad o en el pasado, se implantarán medidas para actuar ante este tipo de conductas, de tal manera que el personal empleado tenga constancia que la organización muestra tolerancia cero ante este tipo de situaciones.



Handwritten signature of David Riquelme.

ÁREA	Violencia de género	Acción nº1
ACCIÓN POSITIVA	Realizar un protocolo interno de actuación para el personal empleado que sea víctima de violencia de género.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	Debido a la dificultad de gestionar las situaciones de violencia de género dentro de una organización, el Comité de Igualdad confeccionará un protocolo de actuación para gestionar este tipo de situaciones.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Comité de Igualdad.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	2 años.	
INDICADORES	Acta del Comité de Igualdad.	

ÁREA	Violencia de género	Acción nº2
ACCIÓN POSITIVA	Informar a toda la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de la nueva acreditación de la situación.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	Se informará a la totalidad de la plantilla de los derechos vigentes para las víctimas de violencia de género a través del tablón de anuncios, correo electrónico o mediante sesiones formativas.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	2 años.	
INDICADORES	Acta del Comité de Igualdad.	

ÁREA	Violencia de género	Acción nº3
ACCIÓN POSITIVA	Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	En caso de que se detecte que una mujer de GRAMONA ha sido víctima de violencia de género, se establecerán medidas adaptadas a su persona para desarrollar su actividad laboral.	



RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	2 años.
INDICADORES	Acta del Comité de Igualdad.

7.11. Cultura empresarial y comunicación interna

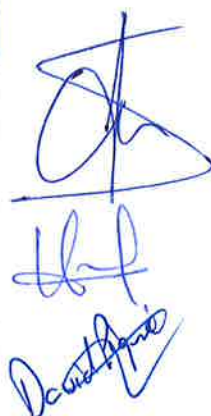
Objetivo: asegurar una comunicación en toda la compañía que promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, así como difundir una cultura empresarial comprometida con la Igualdad, sensibilizando a todo el personal acerca de la necesidad de actuar y trabajar de forma conjunta.

Las medidas dirigidas a fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tienen, como fin último, el garantizar que la igualdad se constituya como un valor corporativo esencial que inspire los comportamientos de las personas trabajadoras y el desarrollo de sus actividades profesionales.

En este ámbito, se analiza y evalúa la comunicación interna y externa de GRAMONA en materia de igualdad de oportunidades, así como la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.

Tras realizar el diagnóstico, se destaca que la organización no cuenta con una política de comunicación y lenguaje inclusivo, ya que en la gran mayoría de documentación se generaliza en términos masculinos.

ÁREA	Cultura empresarial y comunicación interna	Acción nº1
ACCIÓN POSITIVA	Evitar el uso de un lenguaje sexista y de estereotipos de género en las normativas, comunicaciones y demás documentación interna de la empresa (ejemplo: letreros de las puertas de los despachos, organigramas, la denominación de los puestos, etc.). De igual forma, se eliminará cualquier documento con lenguaje sexista, adecuándolo a lo establecido en el Plan de Igualdad.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	El lenguaje de todos los documentos corporativos debe presentarse sin sesgo de género, de tal manera que ambos sexos estén representados. Los documentos que se difundan a la plantilla deberán ser revisados previamente para acreditar su adecuación y, en el caso de encontrar documentación con lenguaje no inclusivo, se procederá a modificarlo y/o eliminarlo.	



RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	2 años.
INDICADORES	Informe Anual.

ÁREA	Cultura empresarial y comunicación interna	Acción nº2
ACCIÓN POSITIVA	Fomentar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la organización (ej.: página web) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	
MEDIDAS/ DESCRIPCIÓN	La organización deberá formar al personal encargado de los medios de comunicación de un uso de lenguaje inclusivo, con tal de evitar discriminaciones por razón de sexo.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Dirección.	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	2 años.	
INDICADORES	Informe Anual.	

8.- REGISTRO

El presente Plan de Igualdad será objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y haya sido o no adoptado por acuerdo entre las partes.

A estos efectos, se considerará como el Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

[Handwritten signatures]

9.- IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La **implantación** consiste en la ejecución de cada una de las medidas que contiene el presente Plan de Igualdad.

Igualmente, el artículo 46 de la ley de igualdad 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.

El seguimiento y evaluación no debe entenderse como un proceso secundario del Plan de Igualdad, sino que debe formar parte del diseño inicial del mismo, pues comprende la actualización y el análisis continuado de la información necesaria para verificar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos propuestos, así como detectar áreas de mejora que puedan llevar a la compañía a alcanzar una igualdad efectiva.

Esta obligación de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la compañía en el artículo 47 de la ley de igualdad⁴ y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores⁵.

Conviene hacer referencia a la importancia de que el Plan de Igualdad se constituye como un "documento vivo", es decir, un documento cuyo contenido se adecua a la realidad empresarial de cada momento (cambios organizativos, cambios en la actividad empresarial, cambios en la estructura de control, etc.), así como a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante la elaboración e implantación del mismo.

En este sentido, la fase de seguimiento y evaluación contemplada en el presente Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, permitiendo de este modo adoptar en cualquier momento las medidas correctoras oportunas a efectos de actualizar el plan a la realidad empresarial del momento.

Mediante las reuniones que se lleven a cabo por el Comité de Igualdad, se establecerán los avances, así como los aspectos a mejorar y/o a modificar del presente Plan de Igualdad, ya sea por cambios legislativos u organizativos de la organización. Con las modificaciones que se acuerden en estas reuniones, se adecuará el Plan de Igualdad en otras versiones.

⁴ Artículo 47 de la ley de igualdad: "Se garantiza el acceso a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos".

⁵ Artículo 64.3 del Estatuto Trabajadores: "También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo".

Por un lado, se realizará un seguimiento programado de las medidas a adoptar dispuestas en el Plan de Igualdad a través de las reuniones del Comité de Igualdad, las cuales se llevarán a cabo, ordinariamente, con carácter **semestral**. A través de estos encuentros, se determinarán las necesidades y/o dificultades surgidas durante la ejecución del mismo.

Igualmente, se emitirá un **Informe Anual** en el que se establezca el nivel de desarrollo de las acciones realizadas en el Plan de Igualdad durante la vigencia del mismo. Este informe deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- El grado de ejecución de las medidas establecidas.
- La identificación de las posibles acciones de mejora.

Para dar cumplimiento a todas las funciones del Comité de Igualdad será necesaria la colaboración de la dirección de GRAMONA aportando toda la información y/o documentación que se solicite.

10.- REVISIÓN

El presente Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la organización 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.



Gramona

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.



