

Plan de igualdad de 2026-2030
Ercros, S.A.

Índice de contenidos

1. Introducción
 - 1.1. Contexto
 - 1.2. Marco legal
 - 1.3. Definiciones relacionadas con la igualdad de oportunidades
 - 1.4. Compromiso de Ercros con la igualdad de oportunidades
 - 1.5. Ámbitos de aplicación
2. Comisión de igualdad
 - 2.1. Composición y funciones
 - 2.2. Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad
3. Resumen del diagnóstico previo al plan de igualdad
4. Objetivos del plan de igualdad
 - 4.1. Objetivos generales
 - 4.2. Objetivos específicos
5. Plan de acción: Detalle, seguimiento y evaluación de las medidas
 - 5.1. Proceso de selección y contratación
 - 5.2. Formación interna
 - 5.3. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
 - 5.4. Promoción profesional
 - 5.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - 5.6. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
 - 5.7. Retribución
6. Cronograma de implantación de medidas
7. Auditoría retributiva
8. Seguimiento del plan de igualdad
 - 8.1. Comisión de seguimiento
 - 8.2. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
 - 8.3. Procedimiento de modificación o resolución de posibles discrepancias

1. Introducción

1.1 Contexto

Ercros es un grupo industrial centrado en la fabricación y venta de productos químicos y farmacéuticos, que cotiza en el mercado continuo de la bolsa de valores española.

Los principios que guían su actividad son la seguridad de sus instalaciones y la salud de las personas, el respeto por el medioambiente, la calidad de sus productos, y el diálogo y la transparencia con la sociedad.

La empresa está diversificada en tres áreas de actividad: la división de derivados del cloro, unidad estratégica cuyo nexo común es el cloro; la división de química intermedia, centrada en la química del formaldehído, y la división de farmacia, dedicada a fabricación de principios activos farmacéuticos.

Cuenta con 10 centros de producción, en los que trabajan más de 1.300 personas y exporta casi la mitad de sus ventas a un centenar de países repartidos por todo el mundo.

La estrategia empresarial de Ercros se basa en conseguir un grupo químico eficiente, saneado y rentable, con presencia internacional relevante y con instalaciones productivas, industrialmente integradas, de dimensión europea y situadas en ubicaciones eficientes; Ofrecer productos de alto rendimiento con mayores ventajas comparativas y mayor expectativa de crecimiento y aplicar buenas prácticas ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) en su organización, procesos y operaciones.

Ercros define su estrategia en planes plurianuales, actualmente está vigente el Plan 3D:

Este plan persigue transformar la compañía en una empresa sostenible y se asienta sobre tres dimensiones: diversificación, digitalización y descarbonización y lucha contra el cambio climático. El plan prevé una inversión de 92 millones de euros a lo largo del periodo 2021-2029.



La actuación de Ercros está dirigida a incrementar el valor de la empresa y se guía por tres principios básicos:

- Máxima seguridad para sus empleados, vecinos e instalaciones.
- Respeto absoluto por el medioambiente.
- Satisfacción de las necesidades de sus clientes y calidad total de sus productos.

La misión de la compañía es:

- Consolidar un proyecto industrial sólido y duradero.
- Contribuir a la riqueza y al bienestar de la sociedad.
- Corresponder a la confianza depositada por los accionistas.
- Desarrollar plenamente la capacidad personal y profesional de las personas que integran la compañía.

Historia de la compañía

Los antecedentes de Ercros se remontan al año 1817, cuando Francisco Cros instaló su primera fábrica de productos químicos en Barcelona. En 1904 la empresa se constituyó en sociedad anónima y pasó a denominarse S.A. Cros.

Al igual que S.A. Cros, Unión Explosivos Río Tinto, S.A. («ERT») era una empresa con gran tradición en el sector químico español. Sus antecedentes hay que buscarlos en Vizcaya cuando, en 1872, se crea la Sociedad Española de la Pólvora Dinamita. Esta empresa será la base a partir de la cual, veinticuatro años más tarde, se constituye Unión Española de Explosivos, S.A. («UEE»). En 1970 ésta se fusiona con la Compañía Española de Minas de Río Tinto, S.A., sociedad constituida en 1954, para formar ERT.

En 1987, S.A. Cros se configuró como el principal accionista de ERT, lo que supuso el inicio del proceso que concluyó el 30 de junio de 1989 con la fusión de ambas empresas y el nacimiento de Ercros.

En 2005 se produjo la integración del grupo Aragonesas, convirtiéndose en la primera empresa química española, no petroquímica ni multinacional. El grupo Aragonesas inició sus actividades en 1918 en la factoría de Sabiñánigo, con la explotación de recursos hidroeléctricos en el Pirineo aragonés y la producción de cloratos alcalinos aprovechando parte de la energía eléctrica obtenida.

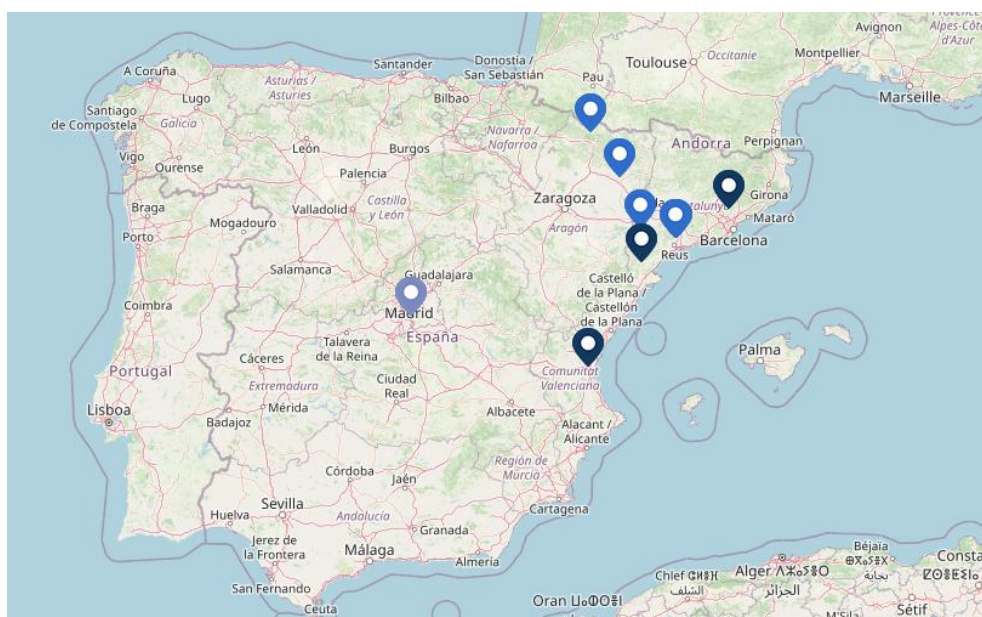
Un año después, en 2006, Ercros adquirió Derivados Forestales Group XXI, S.A. La actividad industrial de este grupo empresarial comenzó en 1942, aunque no fue hasta 1958 cuando inició la producción de formaldehído.

Ercros está diversificada en tres divisiones: derivados del cloro, química intermedia y farmacia:

La división de **derivados del cloro** forma una unidad estratégica de negocio cuyo elemento aglutinador es el cloro. La principal actividad de la división de derivados del cloro es la producción de cloro, sosa cáustica y sus derivados mediante la electrólisis de membrana.

La división de **química intermedia** está centrada en la química del formaldehído, a partir del cual se fabrica el resto de los productos que componen el portafolio de dicha división. El formaldehído es el producto central de la división de química intermedia y el metanol su principal materia prima.

La actividad de la **división de farmacia** se centra en la producción de materias primas y API (Active Pharmaceutical Ingredient). También está especializada en la elaboración de otros principios activos e intermedios diseñados a medida para los clientes.



Derivados del cloro



Farmacia



Química intermedia

Igualdad y diversidad

Ercros cree que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres contribuye a mejorar el bienestar de las sociedades y su desarrollo económico. Por ello desarrolla medidas para incrementar el número de mujeres en su plantilla y no realiza ninguna discriminación por razón de género, incluidos los procesos de selección, la política salarial y la política funcional.

El porcentaje de mujeres en la plantilla en 2024 ha sido de 19%, la mayoría de las cuales son administrativas y técnicas. La empresa es consciente de que el equilibrio de géneros, dado su sector de producción y sus características principales, está aún lejos de alcanzarse.

La organización dispone de una política de igualdad y no discriminación que promueve actuaciones que contribuyen a la igualdad efectiva, garantiza la no discriminación y previene y sanciona las conductas de acoso sexual.

Asimismo, dispone de una política de conciliación que facilita la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y vela para que no se produzca ningún tipo de represalia o discriminación hacia la persona que se acoja a alguna de las medidas que contiene.

Debe tenerse en consideración que cualquier medida de conciliación debe conjugarse con el normal desarrollo de las actividades de la compañía. Por tanto, hay que tener en cuenta que la conciliación no puede desarrollarse desde una perspectiva únicamente del empleado y su interés personal; sino que debe tener en cuenta también los servicios o actividades necesarias para el normal funcionamiento de la compañía.

En 2011 se constituyó la **comisión de igualdad** de Ercros. Es el órgano responsable de promover la igualdad y no discriminación en el seno de la compañía y de velar por el cumplimiento de la política de igualdad. Está compuesta de forma paritaria por representantes de la dirección de la empresa y de los agentes sociales.

Desde 2009 la empresa ha contado con un plan de igualdad vigente, con el objetivo de integrar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres a los principios básicos de actuación empresarial y a la vez incluir este principio en las políticas de gestión interna, en especial las que afectan a las personas que trabajan en la empresa.

Además de la política de igualdad y de la política de conciliación anteriormente mencionadas, Ercros dispone de diferentes protocolos y políticas cuyo objetivo es prevenir cualquier tipo de conducta de acoso sexual o por razón de sexo en la compañía:

- **Código de conducta ética:** es un documento al que deben adscribirse todos los trabajadores de la compañía en el momento de su incorporación, y consiste en una compilación de las normas y reglas que determinan el comportamiento que se debe seguir por parte de todas las personas que trabajan en Ercros, así como por cualquier persona física o jurídica contratada por Ercros.

Tiene por objeto definir los principios y las normas de conducta éticos y responsables que deben observar las personas destinatarias de este en el ejercicio de su actividad profesional en Ercros.

Aunque la aplicación del código se circunscribe al ámbito profesional, es deseable que las personas sujetas al mismo aplicaran también en su esfera privada los principios y normas de conducta que contiene.

Respecto a la igualdad de oportunidades, en su artículo 8 apartados 2, 3 y 4, especifica:

“Artículo 8. Igualdad de oportunidades y no discriminación

2. Promoverán la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y asegurarán la igualdad efectiva, especialmente en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

3. Se abstendrán de llevar a cabo cualquier conducta que suponga, directa o indirectamente, algún tipo de discriminación, abuso u ofensa por razón de sexo, orientación o identidad sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, ideología, opinión política, enfermedad o discapacidad, o cualquier otra condición personal, física o social que implique o favorezca el establecimiento de un clima de agresividad o intimidación, especialmente en lo concerniente a las conductas de acoso sexual.

4. La selección, promoción y acceso a la formación de las personas sujetas se fundamentará en las competencias y desempeño de sus funciones profesionales, así como en la integridad de su trayectoria profesional. “

Y en su artículo 10:

“Artículo 10. Conciliación de la vida familiar y laboral

1. Ercros apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral, y promueve medidas que la faciliten.

2. Las personas sujetas respetarán la vida privada del personal que esté bajo su dependencia y facilitarán que este disfrute de las medidas de conciliación ofrecidas por la Sociedad.

3. Asimismo, velarán por qué no se produzca ningún tipo de represalia o discriminación hacia la persona que haya optado por acogerse a alguna medida de conciliación, especialmente en lo que concierne a su promoción interna y acceso a la formación. “

- **Manual de prevención del acoso sexual y moral:** Es el documento en el que se define cada una de las conductas de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o moral y tiene como objeto: (i) Garantizar un entorno laboral sano, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o moral. (ii) Orientar en el buen hacer del personal en estas materias. (iii) Dar las pautas para que este sea capaz de identificar, y por lo tanto prevenir, las distintas formas en que pueden materializarse las conductas de acoso vinculadas con el sexo o la moralidad.
- **Canal ético:** Es el procedimiento que establece el mecanismo por el cual las personas que trabajan en Ercros pueden presentar denuncias sobre presuntos incumplimientos, fundados y significativos, de las normas incluidas en el código de conducta ética, tanto si son ejercidas por otras personas para sí o para la empresa.

La comisión de auditoría es la responsable de gestionar las denuncias presentadas a través del canal ético y, por delegación, el servicio de auditoría interna. Esta comisión también garantiza la confidencialidad de los hechos denunciados y que no haya represalias sobre las personas denunciantes.

- **Política de igualdad y no discriminación:** Vigente desde 2015, es el documento mediante el que la compañía establece su compromiso con la igualdad de oportunidades y con la no discriminación por ninguna de las posibles causas. En este documento queda constancia de los principios básicos en los que se asienta la política de igualdad y no discriminación de la compañía.
- **Política de responsabilidad social y ética de Ercros:** Es el documento que recoge el compromiso voluntario adquirido por Ercros de actuar de forma social y éticamente responsable, y en el que se presentan los principios básicos de actuación en materia de responsabilidad social. Varios de estos principios hacen referencia a cómo se contempla la igualdad en la organización.
- **Plan de medidas de prevención del acoso, diversidad e inclusión LGTBI:** Es un documento que recoge un conjunto de medidas con el objetivo de promover la igualdad, proteger los derechos y combatir la discriminación hacia las personas del colectivo LGTBI. El Plan de Ercros se diseñó y puso en marcha el pasado 7 de marzo, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

1.2 Marco legal

La ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fue la primera ley que se aprobó en España respecto a la desigualdad entre mujeres al amparo del artículo 14 de la constitución. Es una norma clave para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, introduce los planes de igualdad en las empresas y refuerza la transversalidad de género en todas las políticas públicas.

En 2019 se aprobó por la vía de urgencia el Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Del que destaca la obligatoriedad de las empresas de más de 50 personas trabajadoras a la elaboración de Planes de Igualdad, que deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores.

En octubre de 2020 se aprobaron dos reales decretos, el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los **planes de igualdad** y su registro; y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con los que se asienta el marco legal para la búsqueda de una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En octubre de 2024 se aprobó el Real Decreto 1026/2024 que desarrolla medidas específicas para garantizar la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en el ámbito empresarial.

1.3 Definiciones relacionadas con la igualdad de oportunidades

Principio de Igualdad de oportunidades

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, relacionada con el sexo de una persona, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa

Situación en la que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta

Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados

Comisión de Igualdad

Órgano paritario integrado por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras que manifiestan su compromiso para velar activamente por la igualdad de oportunidades en la empresa. Es el órgano encargado de negociar y velar por el cumplimiento del plan de igualdad en Ercros, con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la empresa.

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.

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.

Acciones Positivas

Medidas específicas a favor del colectivo menos representado para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho, respecto al colectivo mayoritariamente representado. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

1.4 Compromiso de Ercros con la igualdad de oportunidades

El consejo de administración de Ercros, en su sesión del 31 de octubre de 2024 aprobó por unanimidad la política de igualdad y no discriminación de la compañía, que manifiesta:

Ercros considera que la igualdad de oportunidades, la no discriminación por razón de sexo, la orientación e identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales, la conciliación personal y laboral, y la prevención del acoso sexual son puntales básicos de su política de responsabilidad social.

La actuación de la compañía en estas materias está en consonancia con la filosofía de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en las empresas. La Comisión de Igualdad es el órgano responsable de promover la igualdad y no discriminación en el seno de la compañía y de velar por el cumplimiento de la presente política.

Los principios básicos en que se asienta la política de igualdad y no discriminación de Ercros son los siguientes:

- Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión y cultura de la compañía e incorporar la perspectiva de género, orientación e identidad sexual en las políticas de la empresa.

- Promover actuaciones que contribuyan a la igualdad efectiva de oportunidades de todas las personas, independientemente de su sexo, género, orientación e identidad sexual en el seno de la empresa.
-
- Eliminar toda disposición o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio hacia las mujeres o las personas LGTBI, especialmente en lo relacionado con la contratación, la retribución, la jornada y la categoría laborales.
- Garantizar la no discriminación por razón de sexo, género, orientación e identidad sexual en los procesos de selección de personal, formación, promoción interna y evaluación del rendimiento.
- Prevenir, perseguir y sancionar las actitudes que supongan, directa o indirectamente, algún tipo de abuso u ofensa por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual entre el personal, especialmente en lo concerniente a las conductas de acoso sexual.
- Velar por la neutralidad en la imagen y en el lenguaje escrito y verbal que proyecta la organización, tanto en la comunicación interna como externa.
- Promover la conciliación de la vida personal y laboral.
- Realizar acciones de sensibilización y formación del personal, propio y externo, en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso sexual.
- Propiciar el compromiso de los grupos de interés de Ercros, especialmente proveedores y clientes, de asumir como propia la política de igualdad y no discriminación de la compañía.

1.5 Ámbitos de aplicación

El plan de igualdad se aplica en todos los centros de Ercros y a todas las personas que forman parte de su plantilla, sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, información genética, situación médica, la presencia de discapacidad mental o física), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

El presente plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de firma de éste.

2. Comisión de igualdad

2.1 Composición y funciones

El 16 de marzo de 2011 se creó la comisión de igualdad de Ercros, con el objetivo de abordar los compromisos asumidos en materia de igualdad, y con la función principal de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la organización.

Dicha comisión tiene carácter paritario, tanto en género como en número, y está compuesta por cuatro miembros de las secciones sindicales y por cuatro miembros en representación de la empresa.

El 4 de junio de 2025, en reunión ordinaria de la comisión de igualdad de Ercros, ésta se constituyó como comisión negociadora del plan de igualdad de la compañía, de conformidad con la normativa que resulta de aplicación y, en concreto, con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

Las personas que forman parte de la comisión de igualdad de Ercros (comisión negociadora del plan de igualdad de Ercros, S.A.) son las siguientes:

Por la empresa:

Xelo Aranda Tomás (Jefa de relaciones industriales de la fábrica de Almussafes)
Amaya Capilla Codina (Jefa de formación)
Iván Vallejo Conejo (Jefe de administración de personal)
Albert Ventura Viñals (Jefe de gestión documental)

Por la representación de las personas trabajadoras:

Marisa Lauroba Gámiz - Representante sindical UGT- Complejo de Tarragona
Marta González Forcada – Representante sindical UGT - Centro de Barcelona
Zaida Fernández Silvero – Representante sindical CCOO – Centro de Sabiñánigo
Laura Serra Franco – Representante sindical CCOO - Centro de Barcelona

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 901/2020, las competencias de la comisión negociadora serán las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, que contendrá los resultados de la auditoría retributiva.
- 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 nuevo 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 se acuerden por la propia comisión a lo largo del período de negociación.
- Otorgamiento de facultades a uno de los miembros de la Comisión para que, una vez finalizadas las negociaciones, pueda remitir el plan de igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

2.2 Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad

Las partes que concierta el plan de igualdad (comisión negociadora del plan de igualdad) son las identificadas en el apartado 2.1 anterior, tal y como consta en el Acta de constitución de la comisión negociadora de 4 de junio de 2025. La representación legal de las personas trabajadoras está compuesta por las personas designadas por las secciones sindicales estatales de los Sindicatos más representativos en la empresa (UGT y CCOO), de conformidad con lo establecido en el art. 5.2 del Real Decreto 901/2020 y el Convenio Colectivo de Ercros, S.A.

3. Resumen del diagnóstico previo

El diagnóstico previo al plan de igualdad se realizó analizando el periodo de 2021 a 2024, ambos inclusive, en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere, según lo establecido en el RD 6/2019 y el 901/2020, y con las siguientes conclusiones:

- Proceso de selección y contratación

Se analiza el procedimiento de selección PRH.E.05 y los procesos tanto externos como internos que se realizan en la compañía referentes a la selección de personas para la cobertura de vacantes.

Analizados todos los procesos y documentación relacionada, no se observa en el procedimiento de selección PRH.E.05 ningún sesgo de género ni requisitos en su planteamiento que pudieran ser considerados discriminación directa o indirecta.

Se analizan también los datos relativos a las contrataciones realizadas entre 2021 y 2024:

Altas y bajas agregadas en cifra y %

	ALTAS											
	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Director/a	1		1				1		1			
Técnico/a senior				2		2	2		2			
Técnico/a	8	10	18	13	12	25	15	5	20	9	4	13
GP6	1	2	3	2	1	3				2		2
GP5	1	0	1	1		1	1		1	1	1	2
GP4	37	17	54	39	18	57	55	17	72	35	8	43
GP3	22	9	31	17	9	26	37	12	49	37	10	47
GP2	10	7	17	17	15	32	13	16	29	11	6	17
Total	80	45	125	91	55	146	124	50	174	95	29	124
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Director/a				0,00%	0,00%	0,00%	0,57%		0,57%			
Técnico/a senior				1,37%		1,37%	1,15%		1,15%			
Técnico/a	6,40%	8,00%	14,40%	8,90%	8,22%	17,12%	8,62%	2,87%	11,49%	7,26%	3,23%	10,48%
GP6	0,80%	1,60%	2,40%	1,37%	0,68%	2,05%				1,61%		1,61%
GP5	0,80%		0,80%	0,68%	0,00%	0,68%	0,57%		0,57%	0,81%	0,81%	1,61%
GP4	29,60%	13,60%	43,20%	26,71%	12,33%	39,04%	31,61%	9,77%	41,38%	28,23%	6,45%	34,68%
GP3	17,60%	7,20%	24,80%	11,64%	6,16%	17,81%	21,26%	6,90%	28,16%	29,84%	8,06%	37,90%
GP2	8,00%	5,60%	13,60%	11,64%	10,27%	21,92%	7,47%	9,20%	16,67%	8,87%	4,84%	13,71%
Total	63,20%	36,00%	99,20%	62,33%	37,67%	100,00%	71,26%	28,74%	100,00%	76,61%	23,39%	100,00%

	BAJAS											
	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Director/a	3	0	3	4		4	1	0	1			
Técnico/a senior	1	0	1	2		2	1	0	1			
Técnico/a	13	3	16	18	3	21	13	5	18	8	3	11
GP6	3	1	4	6	1	7	10	3	13	7	1	8
GP5	9	0	9	13	3	16	11	1	12	12	2	14
GP4	31	19	50	36	21	57	48	19	67	32	5	37
GP3	11	5	16	26	7	33	25	7	32	23	6	29
GP2	15	15	30	9	12	21	14	6	20	5	4	9
Total	86	43	129	114	47	161	123	41	164	87	21	108
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Director/a				2,48%		2,48%	0,61%	0,00%	0,61%			
Técnico/a senior	0,78%	0,00%	0,78%	1,24%		1,24%	0,61%	0,00%	0,61%			
Técnico/a	10,08%	2,33%	12,40%	11,18%	1,86%	13,04%	7,93%	3,05%	10,98%	7,41%	2,78%	10,19%
GP6	2,33%	0,78%	3,10%	3,73%	0,62%	4,35%	6,10%	1,83%	7,93%	6,48%	0,93%	7,41%
GP5	6,98%		6,98%	8,07%	1,86%	9,94%	6,71%	0,61%	7,32%	11,11%	1,85%	12,96%
GP4	24,03%	14,73%	38,76%	22,36%	13,04%	35,40%	29,27%	11,59%	40,85%	29,63%	4,63%	34,26%
GP3	8,53%	3,88%	12,40%	16,15%	4,35%	20,50%	15,24%	4,27%	19,51%	21,30%	5,56%	26,85%
GP2	11,63%	11,63%	23,26%	5,59%	7,45%	13,04%	8,54%	3,66%	12,20%	4,63%	3,70%	8,33%
Total	64,34%	33,33%	97,67%	70,81%	29,19%	100,00%	75,00%	25,00%	100,00%	80,56%	19,44%	100,00%

% de contratación por categoría profesional

	ALTAS											
	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Director/a	100,00%		100,00%				100,00%		100,00%			
Técnico/a senior				100,00%		100,00%	100,00%		100,00%			
Técnico/a	44,44%	55,56%	100,00%	52,00%	48,00%	100,00%	75,00%	25,00%	100,00%	69,23%	30,77%	100,00%
GP6	33,33%	66,67%	100,00%	66,67%	33,33%	100,00%				100,00%		100,00%
GP5	100,00%		100,00%	100,00%		100,00%	100,00%		100,00%	50,00%	50,00%	100,00%
GP4	68,52%	31,48%	100,00%	68,42%	31,58%	100,00%	76,39%	23,61%	100,00%	81,40%	18,60%	100,00%
GP3	70,97%	29,03%	100,00%	65,38%	34,62%	100,00%	75,51%	24,49%	100,00%	78,72%	21,28%	100,00%
GP2	58,82%	41,18%	100,00%	53,13%	46,88%	100,00%	44,83%	55,17%	100,00%	64,71%	35,29%	100,00%

Analizados tanto los procedimientos como los procesos, se constata la actualización de los procedimientos al lenguaje inclusivo, tal y como se contemplaba en el anterior plan de igualdad. Los procesos y procedimientos se realizan de forma neutra y no se encuentra ningún indicio de que existan sesgos de género en los mismos. Se constata de igual forma la existencia de cláusulas de discriminación positiva, tanto en el procedimiento de selección de personas como en el procedimiento de gestión de estudiantes en prácticas.

Por lo tanto, concluimos que no existen sesgos de género en dichos procesos y no son necesarias medidas al respecto.

El análisis de los procesos de contratación muestra una evolución positiva en la incorporación de mujeres, cuya proporción ha aumentado de forma progresiva entre 2021 y 2024, pasando de en torno al 23 % al 36 %. Pese a esta mejora, los hombres continúan siendo mayoritarios en la mayoría de las categorías profesionales.

La contratación femenina se concentra principalmente en las categorías Técnico/a y GP2–GP4, destacando Técnico/a como una vía de entrada relevante para las mujeres. Sin embargo, esta presencia no se extiende a los niveles superiores, ya que la categoría Técnico/a senior permanece fuertemente masculinizada, evidenciando una segregación vertical en el acceso a puestos de mayor responsabilidad. Las categorías GP5 y GP6 presentan también bajos niveles de contratación y una marcada masculinización.

Por centros de trabajo, se observan diferencias significativas, con una evolución más equilibrada en algunos centros y una menor presencia femenina en otros, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar la perspectiva de género de manera homogénea en todos ellos.

Desde el punto de vista de la edad, destaca el aumento de la contratación de personas jóvenes, especialmente en los tramos con mayor paridad de género, lo que contribuye al rejuvenecimiento de la plantilla y a una base más equilibrada para el futuro.

En cuanto a las bajas, no se aprecian diferencias relevantes entre mujeres y hombres en términos de permanencia, siendo la finalización de contrato la causa más frecuente. En conjunto, los resultados reflejan avances en la contratación femenina, pero también la persistencia de desequilibrios por categoría y centro, que deberán abordarse mediante medidas específicas en el Plan de Igualdad.

• Formación interna

Se analiza la formación que se llevó a cabo entre 2021 y 2024 en toda la compañía.

Horas de formación por categoría profesional y género												
	2021						2022					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	Horas form.	Nº pers	Horas pers.	Horas form.	Nº pers	Horas pers.	Horas form.	Nº pers	Horas pers.	Horas form.	Nº pers	Horas pers.
Directores	509	23	22,13	557	6	92,83	483	23	21	268,5	6	44,75
Téc/a senior	1.492,50	46	32,45	776,5	15	51,77	1.328,50	47	28,27	847	17	49,82
Técnicos	5.088,00	152	33,47	2.481,20	80	31,02	5.216,50	160	32,6	3.637,00	82	44,35
GP6	557	81	6,88	625	17	36,76	946,5	77	12,29	2.758,50	14	197,04
GP5	2.876,00	159	18,09	475,8	14	33,99	2.597,50	159	16,34	492,5	13	37,88
GP4	5.685,00	479	11,87	1.585,00	85	18,65	8.729,50	482	18,11	689	89	7,74
GP3	4.928,00	145	33,99	131	7	18,71	4.671,00	147	31,78	531,5	11	48,32
GP2	329	16	20,56	252	4	63	87	14	6,21	56	7	8
Total	21.464,50	1.101,00	19,5	6.883,50	228	30,19	24.059,50	1.109,00	21,69	9.280,00	239	38,83
	2023						2024					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	Horas form.	Nº pers	Horas pers.	Horas form.	Nº pers	Horas pers.	Horas form.	Nº pers	Horas pers.	Horas form.	Nº pers	Horas pers.
Directores	594,6	23	25,85	437,8	5	87,56	491,92	20,42	24,09	250,77	6,92	36,24
Téc/a senior	1.522,55	49	31,07	829	18	46,06	1811,81	47,25	38,35	512,38	15,67	32,7
Técnicos	6.478,23	166	39,03	5.021,88	87	57,72	8036,34	160,75	49,99	4339,05	96,33	45,04
GP6	1.931,70	79	24,45	495,75	14	35,41	2184,31	83,58	26,13	248,72	16,78	14,82
GP5	2.074,65	156	13,3	442	12	36,83	1387,21	146,78	9,45	184,46	11	16,77
GP4	11.449,75	477	24	1.897,26	88	21,56	9177,71	488,45	18,79	993,83	85,45	11,63
GP3	1.692,95	130	13,02	414	9	46	1971,01	116,38	16,94	668,8	15,42	43,37
GP2	73,5	11	6,68	245	12	20,42	49,7	12,5	3,98	47,5	11,33	4,19
Total	25.817,93	1.090,00	23,69	9.782,69	244	40,09	25.110,01	1.076,11	23,33	7.245,51	258,9	27,99

En general vemos que, aunque el colectivo femenino es numéricamente inferior, las mujeres reciben un número de horas de formación igual o superior al de los hombres en su misma categoría profesional, lo que evidencia una aplicación real del principio de igualdad en el acceso y aprovechamiento de la formación.

Finalmente, la cultura corporativa de Ercros integra la perspectiva de género en todas sus áreas, incluyendo la formación técnica y de desarrollo. Los planes de igualdad incorporan acciones específicas de

sensibilización y formación en igualdad, reforzando el compromiso de la empresa con la no discriminación y la diversidad.

En conclusión, la normativa interna, los mecanismos de control, los datos objetivos y la integración de la igualdad en la cultura corporativa demuestran que la formación en Ercros se desarrolla bajo criterios de equidad y no discrimina por género.

• Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

En este apartado trataremos tanto la clasificación profesional de la plantilla de Ercros, como la infrarrepresentación femenina de la compañía.

Ambas temáticas están directamente relacionadas estructuralmente, la clasificación profesional refleja la estructura jerárquica y funcional de la empresa y consideramos oportuno para detectar cualquier posible desigualdad analizarla teniendo en cuenta la infrarrepresentación femenina en cada una de las categorías existentes.

Analizar ambos aspectos juntos permitirá identificar dónde están las desigualdades en ese sentido y diseñar acciones concretas.

Las personas trabajadoras de Ercros, en atención a las funciones que desarrollan, se clasifican, profesionalmente, según el criterio establecido en Capítulo IV y en su artículo 22 del XXI Convenio General de la Industria Química, en grupos profesionales.

Actualmente, la plantilla de Ercros se clasifica atendiendo a la siguiente estructura:

Director/a	Grupo profesional 5
Técnico/a senior	Grupo profesional 4
Técnico/a	Grupo profesional 3
Grupo profesional 6	Grupo profesional 2

Esta estructura refleja aquellos puestos de trabajo definidos en el convenio en los grupos profesionales del 2 al 6, y aquellos puestos de trabajo que en el convenio quedan recogidos en los grupos 7, 8 y 0 en las categorías de director/a, técnico gestor/a y técnico/a.

Se estructura de esta forma debido a que hay centros en los que tienen un convenio propio que no tiene clasificadas a las personas en grupos profesionales, sino en categorías. Estas categorías tienen equivalencia con los grupos profesionales del XIX Convenio de la industria Química.

Vemos la distribución global de la plantilla en función de esta clasificación en los últimos cuatro ejercicios en las siguientes tablas:

Tabla 8 - Distribución de la plantilla por grupo profesional - Agregada

	Ejercicio 2021							Ejercicio 2022					
	H	%	M	%	T	%		H	%	M	%	T	%
Director/a	23	1,74%	6	0,45%	29	2,20%	Director/a	24	1,80%	6	0,45%	30	2,25%
Técnico/a sr	47	3,56%	16	1,21%	63	4,77%	Técnico/a sr	47	3,52%	17	1,27%	64	4,79%
Técnico/a	152	11,51%	79	5,98%	231	17,49%	Técnico/a	164	12,28%	83	6,21%	247	18,49%
GP6	81	6,13%	16	1,21%	97	7,34%	GP6	77	5,76%	12	0,90%	89	6,66%
GP5	152	11,51%	14	1,06%	166	12,57%	GP5	157	11,75%	13	0,97%	170	12,72%
GP4	477	36,11%	83	6,28%	560	42,39%	GP4	479	35,85%	86	6,44%	565	42,29%
GP3	143	10,83%	9	0,68%	152	11,51%	GP3	144	10,78%	13	0,97%	157	11,75%
GP2	18	1,36%	4	0,30%	22	1,67%	GP2	5	0,37%	9	0,67%	14	1,05%
GP1	1	0,08%			1	0,08%	GP1						
Total	1094	82,82%	227	17,18%	1321	100%	0	1097	82,11%	239	17,89%	1336	100%

	Ejercicio 2023							Ejercicio 2024					
	H	%	M	%	T	%		H	%	M	%	T	%
Director/a	21	1,60%	6	0,46%	27	2,06%	Director/a	20	1,52%	7	0,53%	27	2,05%
Técnico/a sr	47	3,58%	17	1,29%	64	4,87%	Técnico/a sr	47	3,57%	15	1,14%	62	4,70%
Técnico/a	163	12,41%	93	7,08%	256	19,50%	Técnico/a	156	11,84%	100	7,59%	256	19,42%
GP6	79	6,02%	16	1,23%	95	7,25%	GP6	87	6,60%	17	1,31%	104	7,91%
GP5	150	11,45%	10	0,76%	160	12,22%	GP5	142	10,79%	11	0,83%	153	11,62%
GP4	476	36,27%	85	6,50%	562	42,77%	GP4	478	36,28%	90	6,80%	568	43,08%
GP3	116	8,82%	9	0,69%	125	9,50%	GP3	119	9,01%	15	1,14%	134	10,15%
GP2	12	0,91%	12	0,91%	24	1,83%	GP2	8	0,61%	6	0,46%	14	1,06%
GP1							GP1						
Total	1064	81,07%	249	18,93%	1313	100%	Total	1057	80,21%	261	19,79%	1318	100%

Tabla 9 - Distribución por categoría profesional en función del género - Agregada

	2021			2022			2023			2024		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Director/a	79%	21%	100%	80%	20%	100%	78%	22%	100%	74%	26%	100%
Técnico/a sr	75%	25%	100%	73%	27%	100%	73%	27%	100%	76%	24%	100%
Técnico/a	66%	34%	100%	66%	34%	100%	64%	36%	100%	61%	39%	100%
GP6	84%	16%	100%	87%	13%	100%	83%	17%	100%	83%	17%	100%
GP5	92%	8%	100%	92%	8%	100%	94%	6%	100%	93%	7%	100%
GP4	85%	15%	100%	85%	15%	100%	85%	15%	100%	84%	16%	100%
GP3	94%	6%	100%	92%	8%	100%	93%	7%	100%	89%	11%	100%
GP2	82%	18%	100%	36%	64%	100%	50%	50%	100%	57%	43%	100%
GP1	100%	0%	100%									

Evolución de la presencia de mujeres en los diferentes centros de trabajo:

Resumen de distribución de la plantilla por centro de trabajo

	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Almussafes	99	11	110	104,6	11	115,6	102	9	111	98	10	108
Aranjuez	157	74	231	164,2	72,4	236,6	158	64	222	162	58	220
Barcelona/Corp.	83	66	149	84	63	147	84	61	145	78	59	137
Cardona	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Cerdanyola	82,4	2	84,4	80,2	1	81,2	89	2	91	99	1	100
Flix	9,2	0	9,2	12,2	0	12,2	41	4	45	43	4	47
Monzón	28	6	34	24,8	6	30,8	26	6	32	27	6	33
Sabiñánigo	203,6	39	242,6	202,2	32,2	234,4	201	28	229	200	27	227

Tortosa	99,4	19	118,4	97,6	17	114,6	100	17	117	98	20	118
Tarragona	26,4	11	37,4	30,2	11	41,2	30	11	41	30	9	39
Vila-seca I	121,4	22	143,4	120,4	24	144,4	121	22	143	115	18	133
Vila-seca II	143,6	14	157,6	143	11	154	144	13	157	145	13	158
Total	1054	264	1318	1064,4	248,6	1313	1099	237	1336	1096	226	1321
	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Almussafes	90,00%	10,00%	100,00%	90,48%	9,52%	100,00%	91,91%	8,09%	100,00%	90,55%	9,45%	100,00%
Aranjuez	67,97%	32,03%	100,00%	69,40%	30,60%	100,00%	71,29%	28,71%	100,00%	73,54%	26,46%	100,00%
Barcelona/Corp.	55,70%	44,30%	100,00%	57,14%	42,86%	100,00%	57,93%	42,07%	100,00%	56,92%	43,08%	100,00%
Cardona	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Cerdanyola	97,63%	2,37%	100,00%	98,77%	1,23%	100,00%	97,81%	2,19%	100,00%	99,00%	1,00%	100,00%
Flix	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	91,11%	8,89%	100,00%	91,47%	8,53%	100,00%
Monzón	82,35%	17,65%	100,00%	80,52%	19,48%	100,00%	81,48%	18,52%	100,00%	81,19%	18,81%	100,00%
Sabiñánigo	83,92%	16,08%	100,00%	86,26%	13,74%	100,00%	87,67%	12,33%	100,00%	88,13%	11,87%	100,00%
Tortosa	83,95%	16,05%	100,00%	85,17%	14,83%	100,00%	85,52%	14,48%	100,00%	83,07%	16,93%	100,00%
Tarragona	70,59%	29,41%	100,00%	73,30%	26,70%	100,00%	73,30%	26,70%	100,00%	77,04%	22,96%	100,00%
Vila-seca I	84,66%	15,34%	100,00%	83,38%	16,62%	100,00%	84,66%	15,34%	100,00%	86,45%	13,55%	100,00%
Vila-seca II	91,12%	8,88%	100,00%	92,86%	7,14%	100,00%	91,71%	8,29%	100,00%	91,75%	8,25%	100,00%

El análisis de la clasificación profesional muestra un incremento moderado de la presencia femenina en la organización, que ha pasado del 17,18 % en 2021 al 19,79 % en 2024. Esta evolución positiva se explica principalmente por el relevo generacional, aunque dicho proceso es lento debido a la elevada antigüedad de la plantilla y al carácter histórico e industrial de la empresa, tradicionalmente masculinizada.

Las mujeres se concentran mayoritariamente en los grupos profesionales Técnico/a y GP4, mientras que permanecen subrepresentadas en prácticamente todas las categorías, especialmente en aquellas que agrupan a un mayor volumen de plantilla (Técnico/a, GP5, GP4 y GP3). Las categorías operativas y técnicas especializadas continúan mostrando una fuerte masculinización, vinculada en parte a la herencia histórica del sector químico-industrial y a las características tradicionales de los puestos de fábrica.

En la categoría de Dirección, aunque sigue existiendo infrarrepresentación femenina, se observa una mejora relevante en el periodo analizado, con un aumento de la presencia de mujeres del 20 % al 26 %. Los grupos profesionales que más se aproximan a la paridad son Técnico/a y GP2, si bien este último no resulta representativo debido a su reducido tamaño.

Respecto a la edad y antigüedad de la plantilla de Ercros, los datos de los últimos cuatro años son:

Edad de la plantilla a final de cada ejercicio												
	31/12/2024			31/12/2023			01/01/2022			31/12/2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
18-25	35	18	53	22	12	34	26	16	42	25	10	35
26-30	65	29	94	63	28	91	65	22	87	58	19	77
31-35	90	26	116	92	26	118	92	31	123	89	34	123
36-40	102	40	142	113	38	151	113	27	140	106	26	132
41-45	118	34	152	120	38	158	144	39	183	144	40	184
46-50	187	44	231	190	42	232	175	41	216	176	44	220
51-55	167	37	204	162	36	198	165	33	198	177	22	199
56-60	210	18	228	220	17	237	245	17	262	236	18	254
Más de 60	83	15	98	82	12	94	72	13	85	83	14	97
Total	1057	261	1318	1064	249	1313	1097	239	1336	1094	227	1321

	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
18-25	3%	1%	4%	2%	1%	3%	2%	1%	3%	2%	1%	3%
26-30	5%	2%	7%	5%	2%	7%	5%	2%	7%	4%	1%	6%
31-35	7%	2%	9%	7%	2%	9%	7%	2%	9%	7%	3%	9%
36-40	8%	3%	11%	9%	3%	12%	8%	2%	10%	8%	2%	10%
41-45	9%	3%	12%	9%	3%	12%	11%	3%	14%	11%	3%	14%
46-50	14%	3%	18%	14%	3%	18%	13%	3%	16%	13%	3%	17%
51-55	13%	3%	15%	12%	3%	15%	12%	2%	15%	13%	2%	15%
56-60	16%	1%	17%	17%	1%	18%	18%	1%	20%	18%	1%	19%
Más de 60	6%	1%	7%	6%	1%	7%	5%	1%	6%	6%	1%	7%
Total	80%	20%	100%	81%	19%	100%	82%	18%	100%	83%	17%	100%
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
18-25	66%	34%	100%	65%	35%	100%	62%	38%	100%	71%	29%	100%
26-30	123%	55%	177%	69%	31%	100%	75%	25%	100%	75%	25%	100%
31-35	170%	49%	219%	78%	22%	100%	75%	25%	100%	72%	28%	100%
36-40	192%	75%	268%	75%	25%	100%	81%	19%	100%	80%	20%	100%
41-45	223%	64%	287%	76%	24%	100%	79%	21%	100%	78%	22%	100%
46-50	353%	83%	436%	82%	18%	100%	81%	19%	100%	80%	20%	100%
51-55	315%	70%	385%	82%	18%	100%	83%	17%	100%	89%	11%	100%
56-60	396%	34%	430%	93%	7%	100%	94%	6%	100%	93%	7%	100%
Más de 60	157%	28%	185%	87%	13%	100%	85%	15%	100%	86%	14%	100%

Antigüedad media de la plantilla a final de cada ejercicio por quinquenios

	31/12/2024			31/12/2023			01/01/2022			31/12/2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
0 - 5	283	96	379	332	104	436	349	99	448	324	91	415
6 - 10	210	53	263	130	28	158	117	22	139	108	20	128
11 - 15	76	16	92	87	24	111	79	24	103	80	35	115
16 - 20	78	35	113	105	35	140	128	32	160	143	19	162
21 - 25	134	21	155	123	23	146	124	22	146	128	23	151
26 - 30	112	18	130	101	12	113	82	11	93	75	8	83
31 - 35	104	7	111	152	13	165	201	14	215	212	16	228
36 - 40	122	14	136	85	7	92	58	6	64	46	5	51
41 - 45	3	1	4	4	1	5	9	5	14	18	7	25
46 - 50	7	2	9	6	3	9	5	5	10	17	9	26
Total	1129	263	1392	1125	250	1375	1152	240	1392	1151	233	1384
0 - 5	20%	7%	27%	24%	8%	32%	25%	7%	32%	23%	7%	30%
6 - 10	15%	4%	19%	9%	2%	11%	8%	2%	10%	8%	1%	9%
11 - 15	5%	1%	7%	6%	2%	8%	6%	2%	7%	6%	3%	8%
16 - 20	6%	3%	8%	8%	3%	10%	9%	2%	11%	10%	1%	12%
21 - 25	10%	2%	11%	9%	2%	11%	9%	2%	10%	9%	2%	11%
26 - 30	8%	1%	9%	7%	1%	8%	6%	1%	7%	5%	1%	6%
31 - 35	7%	1%	8%	11%	1%	12%	14%	1%	15%	15%	1%	16%
36 - 40	9%	1%	10%	6%	1%	7%	4%	0%	5%	3%	0%	4%
41 - 45	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	2%
46 - 50	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	1%	1%	2%
Total	81%	19%	100%	82%	18%	100%	83%	17%	100%	83%	17%	100%
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
0 - 5	75%	25%	100%	76%	24%	100%	78%	22%	100%	78%	22%	100%
6 - 10	80%	20%	100%	82%	18%	100%	84%	16%	100%	84%	16%	100%
11 - 15	83%	17%	100%	78%	22%	100%	77%	23%	100%	70%	30%	100%
16 - 20	69%	31%	100%	75%	25%	100%	80%	20%	100%	88%	12%	100%
21 - 25	86%	14%	100%	84%	16%	100%	85%	15%	100%	85%	15%	100%
26 - 30	86%	14%	100%	89%	11%	100%	88%	12%	100%	90%	10%	100%
31 - 35	94%	6%	100%	92%	8%	100%	93%	7%	100%	93%	7%	100%
36 - 40	90%	10%	100%	92%	8%	100%	91%	9%	100%	90%	10%	100%
41 - 45	75%	25%	100%	80%	20%	100%	64%	36%	100%	72%	28%	100%
46 - 50	78%	22%	100%	67%	33%	100%	50%	50%	100%	65%	35%	100%

Antigüedad media de la plantilla a final de cada ejercicio

2021		2022	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
18,31	15,00	17,57	13,9
2023		2024	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
17,54	12,93	17,53	12,82

El análisis de la edad y antigüedad evidencia una plantilla con una elevada concentración de personas en los tramos de mayor edad y con más de 16 años de antigüedad, lo que limita la renovación y la incorporación de mujeres. Estas se encuentran más presentes en los grupos de menor edad y antigüedad, lo que sugiere una incorporación reciente, todavía insuficiente para equilibrar la estructura profesional y el acceso a los niveles más altos.

Promoción profesional

Se analizan las promociones que han tenido lugar en la compañía en los últimos cuatro años, de forma global y desagregada por centro de trabajo:

Promociones profesionales

2021					2022				
Puesto origen	Puesto destino	H	M	T	Puesto origen	Puesto destino	H	M	T
Técnico/a Senior	Dirección	0	0	0	Técnico/a Senior	Dirección	1	0	1
Técnico/a	Técnico/a Senior	2	0	2	Técnico/a	Técnico/a Senior	0	0	0
GP6	Técnico/a	0	0	0	GP6	Técnico/a	4	4	8
GP5	GP6	5	1	6	GP5	GP6	4	0	4
GP4	GP5	8	0	8	GP4	GP5	15	0	15
GP3	GP4	22	6	28	GP3	GP4	19	4	23
GP2	GP3	6	0	6	GP2	GP3	8	0	8
		43	7	50			51	8	59
2023					2024				
Puesto origen	Puesto destino	H	M	T	Puesto origen	Puesto destino	H	M	T
Técnico/a Senior	Dirección	1	1	2	Técnico/a Senior	Dirección	0	1	1
Técnico/a	Técnico/a Senior	0	2	2	Técnico/a	Técnico/a Senior	2	0	2
GP6	Técnico/a	1	2	3	GP6	Técnico/a	0	0	0
GP5	GP6	7	5	12	GP5	GP6	10	0	10
GP4	GP5	7	1	8	GP4	GP5	10	1	11
GP3	GP4	26	5	31	GP3	GP4	21	1	22
GP2	GP3	2	1	3	GP2	GP3	1	5	6
		44	17	61			44	8	52

Año	Nº de hombres	Promociones de hombres	% de hombres que promocionan respecto al total	Nº de mujeres	Promociones de mujeres	% de mujeres que promocionan respecto al total
2021	1094	43	4%	227	7	3%
2022	1097	51	5%	239	8	3%
2023	1064	44	4%	249	17	7%
2024	1057	44	4%	261	8	3%

Los datos muestran que las mujeres han accedido a promociones en todas las categorías profesionales, incluyendo puestos de mayor responsabilidad.

Si bien el número absoluto de promociones masculinas es mayor, esto responde a la mayor presencia de hombres en la plantilla. El análisis porcentual muestra que las mujeres acceden a la promoción en proporción similar o incluso superior en algunos años:

- 2021-2022: 3% mujeres vs. 4-5% hombres.
- 2023: 7% mujeres vs. 4% hombres, superando proporcionalmente a los hombres.
- 2024: 3% mujeres vs. 4% hombres.

Este comportamiento indica que, cuando se presentan oportunidades, las mujeres participan en igualdad de condiciones, sin evidencias de sesgo en la selección para promoción.

Las promociones hacia puestos de Dirección y Técnico/a Senior incluyen mujeres en los últimos años, lo que demuestra que no existen barreras en los niveles más altos de la organización. La variabilidad anual en las cifras responde principalmente a la disponibilidad de vacantes y a la movilidad interna, no a factores de género.

- Condiciones de trabajo

La mayor parte de la plantilla desarrolla su trabajo a jornada completa, como se puede ver en la tabla siguiente:

Tipología de jornada laboral por género												
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
100,00%	82,54%	16,82%	99,36%	81,21%	17,37%	98,58%	79,39%	19,28%	98,67%	78,23%	19,92%	98,15%
87,50%		0,07%	0,07%		0,27%	0,27%		0,44%	0,44%	0,07%	0,66%	0,73%
86,25%								0,06%	0,06%	0,07%		0,07%
84,15%											0,07%	0,07%
80,00%		0,14%	0,14%		0,07%	0,07%				0,07%	0,07%	0,13%
79,57%								0,06%	0,06%			0,00%
77,00%					0,07%	0,07%		0,06%	0,06%		0,07%	0,07%
75,00%	0,07%		0,07%	0,07%	0,41%	0,47%		0,32%	0,32%		0,40%	0,40%
70,00%							0,06%		0,06%			0,00%
68,04%					0,07%	0,07%		0,06%	0,06%			0,00%
65,00%		0,14%	0,14%	0,07%	0,14%	0,20%					0,07%	0,07%
59,76%												0,00%
50,00%		0,21%	0,21%		0,14%	0,14%	0,06%	0,13%	0,19%	0,07%	0,07%	0,13%
48,90%		0,00%	0,00%	0,07%	0,00%	0,07%	0,06%	0,00%	0,06%			0,00%
47,98%										0,07%		0,07%
46,88%											0,07%	0,07%
35,20%		0,00%	0,00%		0,07%	0,07%				0,07%		0,07%
Total	82,61%	17,39%	100,00%	81,41%	18,59%	100,00%	79,58%	20,42%	100,00%	78,63%	21,37%	100,00%

Condiciones contractuales de la plantilla												
	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Indefinidos	1014	243	1257	1024	229	1253	1031	203	1234	991	192	1183
Temporales	43	18	61	40	20	60	66	25	91	90	33	123
Tiempo parcial								11	11	13	2	15
Total	1057	261	1318	1064	249	1313	1097	239	1336	1094	227	1321

	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Indefinidos	76,93%	18,44%	95,37%	78,02%	17,41%	95,43%	77,17%	15,19%	92,37%	75,03%	14,54%	89,57%
Temporales	3,26%	1,37%	4,63%	3,05%	1,52%	4,57%	4,94%	1,87%	6,81%	6,81%	2,50%	9,31%
Tiempo parcial								0,82%	0,82%	0,97%		0,97%
Total	80%	20%	100%	81%	19%	100%	82%	18%	100%	83%	17%	100%

	2024		2023		2022		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinidos	95,93%	93,10%	96,24%	91,95%	93,98%	84,94%	90,60%	84,58%
Temporales	4,07%	6,90%	3,76%	8,05%	6,02%	10,46%	8,23%	14,54%
Tiempo parcial						4,60%	1,17%	0,88%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Respecto a las condiciones contractuales de los contratos que se han realizado en los últimos 4 años, vemos en la tabla siguiente que la mayoría de ellos, sin distinción de género se realizan a jornada completa:

Modalidades de los nuevos contratos realizados

	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Indefinido tiempo completo - Ordinario (100)	22	13	35	40	11	51	30	9	39	24	3	27
Indefinido tiempo completo - transformación contrato temporal (189)	11	5	16	5	3	8	11	3	14	8	1	9
Duración determinada tiempo completo - obra o servicio determinado (401)							5	1	6	36	14	50
Duración determinada tiempo completo - eventual por circunstancias de la producción (402)	21	12	33	15	18	33	38	19	57	11	2	13
Duración determinada tiempo completo - interinidad (410)	22	11	33	28	18	46	37	16	53	16	5	21
Duración determinada tiempo completo - prácticas (420)	1		1		1	1		1	1		2	2
Temporal tiempo completo. formación en alternancia (421)	2	2	4	1	2	3	2		2		1	1
Duración determinada tiempo parcial - eventual por circunstancias de la producción (502)		2	2	2	2	4	1	1	2		1	1
Duración determinada tiempo parcial - jubilación parcial (540)	30	1	31	46	1	47	40	6	46	32	5	37
Total	109	46	155	137	56	193	164	56	220	127	34	161

	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Indefinido tiempo completo - Ordinario (100)	14,2%	8,4%	22,6%	20,7%	5,7%	26,4%	13,6%	4,1%	17,7%	14,9%	1,9%	16,8%
Indefinido tiempo completo - transformación contrato temporal (189)	7,1%	3,2%	10,3%	2,6%	1,6%	4,1%	5,0%	1,4%	6,4%	5,0%	0,6%	5,6%

Duración determinada tiempo completo – obra o servicio determinado (401)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	0,5%	2,7%	22,4%	8,7%	31,1%
Duración determinada tiempo completo – eventual por circunstancias de la producción (402)	13,5%	7,7%	21,3%	7,8%	9,3%	17,1%	17,3%	8,6%	25,9%	6,8%	1,2%	8,1%
Duración determinada tiempo completo – interinidad (410)	14,2%	7,1%	21,3%	14,5%	9,3%	23,8%	16,8%	7,3%	24,1%	9,9%	3,1%	13,0%
Duración determinada tiempo completo – prácticas (420)	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	1,2%	1,2%
Temporal tiempo completo. formación en alternancia (421)	1,3%	1,3%	2,6%	0,5%	1,0%	1,6%	0,9%	0,0%	0,9%	0,0%	0,6%	0,6%
Duración determinada tiempo parcial – eventual por circunstancias de la producción (502)	0,0%	1,3%	1,3%	1,0%	1,0%	2,1%	0,5%	0,5%	0,9%	0,0%	0,6%	0,6%
Duración determinada tiempo parcial – jubilación parcial (540)	19,4%	0,6%	20,0%	23,8%	0,5%	24,4%	18,2%	2,7%	20,9%	19,9%	3,1%	23,0%
Total	70,3%	29,7%	100%	71,0%	29,0%	100%	74,5%	25,5%	100%	78,9%	21,1%	100%

En referencia a los motivos de la extinción laboral, hemos recogido su distribución a lo largo de los últimos 4 ejercicios:

	Motivos de extinción de la relación laboral											
	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Abandono del puesto				0,66%		0,66%						
Agotamiento periodo IT	4,69%	2,34%	7,03%	7,28%		7,28%	2,41%	0,60%	3,01%	4,63%		4,63%
Baja por ERE	0,78%	0,00%	0,78%	18,54%	0,66%	19,21%						
Baja voluntaria	7,81%	5,47%	13,28%	6,62%	2,65%	9,27%	13,86%	4,22%	18,07%	8,33%	1,85%	10,19%
Declaración de incapacidad	0,00%	0,78%	0,78%				0,60%		0,60%	2,78%		2,78%
Defunción							1,20%		1,20%	0,93%		0,93%
Despido causas objetivas	2,34%	2,34%	4,69%	3,31%	1,32%	4,64%	0,60%	0,60%	1,20%			
Despido disciplinario	3,91%	0,78%	4,69%	1,99%	0,00%	1,99%	0,60%		0,60%			
Excedencia cuidado hijo		0,78%	0,78%							0,93%	0,93%	1,85%
Excedencia voluntaria	3,13%		3,13%				0,60%		0,60%			
Fin de contrato	21,88%	20,31%	42,19%	20,53%	20,53%	41,06%	24,10%	15,66%	39,76%	21,30%	12,04%	33,33%
Jubilación	20,31%		20,31%	10,60%	3,97%	14,57%	29,52%	4,22%	33,73%	37,96%	4,63%	42,59%
No supera periodo prueba	2,34%		2,34%	1,32%		1,32%	0,60%	0,60%	1,20%	3,70%		3,70%
Total	67,19%	32,81%	100,00%	70,86%	29,14%	100,00%	74,10%	25,90%	100,00%	80,56%	19,44%	100,00%

El análisis de las condiciones de trabajo indica que en Ercros no se observan evidencias de discriminación por razón de género, aplicándose las políticas laborales y contractuales de forma homogénea. Las diferencias detectadas responden principalmente a factores estructurales, socioculturales y a la composición global de la plantilla, y no a prácticas empresariales.

La jornada completa es claramente mayoritaria, superando el 98 % de la plantilla en todos los ejercicios, sin diferencias significativas entre mujeres y hombres. Las jornadas parciales son residuales y, aunque inicialmente más feminizadas, muestran una tendencia hacia una mayor equiparación, con un incremento progresivo de la presencia masculina. De forma similar, las reducciones de jornada por cuidado, tradicionalmente solicitadas por mujeres, incorporan en 2024 la primera solicitud masculina, lo que evidencia la disponibilidad efectiva de estas medidas para ambos géneros.

La estabilidad en el empleo es elevada, con más del 95 % de la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo y sin diferencias sustanciales por sexo. La temporalidad es reducida y proporcional a la estructura de la plantilla, utilizándose como un instrumento de flexibilidad operativa para cubrir necesidades puntuales, y no como una forma de precarización. Asimismo, las transformaciones de contratos temporales a indefinidos reflejan una política sostenida de consolidación del empleo.

En conjunto, las condiciones de trabajo, las modalidades contractuales y las medidas de conciliación se aplican de manera equitativa, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin sesgos atribuibles a la gestión empresarial.

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

Respecto al uso que se ha hecho de los permisos y licencias existentes en la compañía, por parte de las personas que conforman la organización, podemos ver los datos segregados por género en las siguientes tablas:

	Medidas de conciliación disfrutadas											
	2024			2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Asuntos Personales	45	4	49	53	18	71	70	16	86	61	22	83
Bautizo hijo			0							1		1
Boda Familiar	6		6	5		5	10	1	11	6	2	8
Cambio domicilio	20	5	25	14	2	16	26	12	38	21	10	31
Comunión	3		3	1		1	4		4	2		2
Descanso otro progenitor	8		8	11		11	4		4	3		3
Enfermedad familiar	731	124	855	611	113	724	653	164	817	605	121	726
Exámenes	56	3	59	30	7	37	36	8	44	38	5	43
Excedencia cuidado hijo		1	1			0					2	2
Excedencia voluntaria	4		4			0	1		1			
Fallecimiento familiar	55	3	58	68	9	77	73	13	86	74	8	82
Lactancia	22	9	31	21	7	28	18	4	22	12	9	21
Madre biológica		17	17		7	7		5	5		11	11
Matrimonio	10	1	11	21	5	26	14	6	20	11	2	13
Nacimiento hijo										1		1
Obligaciones Civiles	91	7	98	128	2	130	65	13	78	119	11	130
Otro progenitor	57		57	37		37	27		27	22		22
Protección embarazo					2	2						
Reducción de jornada	2	17	19		15	15		12	12		14	14
Visita médica	832	191	1023	909	305	1214	1068	476	1544	1139	387	1526
Total	1942	382	2324	1909	492	2401	2069	730	2799	2115	604	2719

	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Asuntos Personales	1,94%	0,17%	2,11%	2,21%	0,75%	2,96%	2,50%	0,57%	3,07%	2,24%	0,81%	3,05%
Bautizo hijo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%			0,00%	0,00%	0,00%	0,04%	0,00%	0,04%
Boda Familiar	0,26%	0,00%	0,26%	0,21%	0,00%	0,21%	0,36%	0,04%	0,39%	0,22%	0,07%	0,29%
Cambio domicilio	0,86%	0,22%	1,08%	0,58%	0,08%	0,67%	0,93%	0,43%	1,36%	0,77%	0,37%	1,14%
Comunión	0,13%		0,13%	0,04%		0,04%	0,14%	0,00%	0,14%	0,07%	0,00%	0,07%
Descanso otro progenitor	0,34%		0,34%	0,46%		0,46%	0,14%	0,00%	0,14%	0,11%	0,00%	0,11%
Enfermedad familiar	31,45%	5,34%	36,79%	25,45%	4,71%	30,15%	23,33%	5,86%	29,19%	22,25%	4,45%	26,70%
Exámenes	2,41%	0,13%	2,54%	1,25%	0,29%	1,54%	1,29%	0,29%	1,57%	1,40%	0,18%	1,58%
Excedencia cuidado hijo	0,00%	0,04%	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%	0,07%
Excedencia voluntaria	0,17%	0,00%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,04%	0,00%	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%
Fallecimiento familiar	2,37%	0,13%	2,50%	2,83%	0,37%	3,21%	2,61%	0,46%	3,07%	2,72%	0,29%	3,02%
Lactancia	0,95%	0,39%	1,33%	0,87%	0,29%	1,17%	0,64%	0,14%	0,79%	0,44%	0,33%	0,77%
Madre biológica		0,73%	0,73%		0,29%	0,29%	0,00%	0,18%	0,18%	0,00%	0,40%	0,40%
Matrimonio	0,43%	0,04%	0,47%	0,87%	0,21%	1,08%	0,50%	0,21%	0,71%	0,40%	0,07%	0,48%
Nacimiento hijo	0,00%		0,00%				0,00%	0,00%	0,00%	0,04%	0,00%	0,04%
Obligaciones Civiles	3,92%	0,30%	4,22%	5,33%	0,08%	5,41%	2,32%	0,46%	2,79%	4,38%	0,40%	4,78%
Otro progenitor	2,45%		2,45%	1,54%	0,00%	1,54%	0,96%	0,00%	0,96%	0,81%	0,00%	0,81%
Protección embarazo					0,08%	0,08%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Reducción de jornada	0,09%	0,73%	0,82%	0,00%	0,62%	0,62%	0,00%	0,43%	0,43%	0,00%	0,51%	0,51%
Visita médica	35,80%	8,22%	44,02%	37,86%	12,70%	50,56%	38,16%	17,01%	55,16%	41,89%	14,23%	56,12%
Total	83,56%	16,44%	100%	79,51%	20,49%	100%	73,92%	26,08%	100%	77,79%	22,21%	100%

El análisis del uso de las medidas de conciliación muestra que las más utilizadas en el periodo analizado son las relacionadas con la atención a la salud propia y de familiares (visitas médicas y ausencias por enfermedad familiar), que concentran la mayor parte de los permisos solicitados. Su uso es mayoritariamente masculino, en coherencia con el peso de los hombres en la plantilla, aunque se observa un ligero incremento de la participación femenina en los últimos ejercicios.

Determinadas medidas vinculadas al cuidado y la maternidad (lactancia, madre biológica, protección del embarazo y excedencia por cuidado de hijo/a) son utilizadas casi exclusivamente por mujeres, mientras que la reducción de jornada presenta una participación femenina claramente superior, lo que evidencia una asunción desigual de las responsabilidades de cuidado. No obstante, en 2024 se registra un aumento de solicitudes masculinas, lo que apunta a un avance incipiente hacia la corresponsabilidad.

Otras medidas, como asuntos personales, cambio de domicilio, fallecimiento de familiar u obligaciones civiles, presentan un uso más equilibrado y proporcional a la composición de la plantilla, mientras que aquellas de baja incidencia no muestran diferencias significativas por sexo.

En conjunto, los datos indican que las medidas de conciliación están disponibles y se aplican de forma equitativa para toda la plantilla. Las diferencias observadas en su utilización responden principalmente a factores socioculturales y a los roles tradicionales de género, y no a limitaciones o prácticas empresariales, evidenciando un marco que favorece la conciliación y la corresponsabilidad.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La organización dispone de un protocolo interno para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Este procedimiento se encuentra a disposición de la plantilla en el tablón virtual y se ha divulgado mediante los canales de comunicación habituales de la compañía.

En aplicación de la Legislación vigente, Ercros establece mecanismos para que las personas que conforman la organización puedan exponer, si es el caso, los problemas que hayan percibido, en el seno de la empresa, relativos a la discriminación por razón de género, acoso sexual o la conciliación personal y familiar.

A tal efecto, está vigente el procedimiento PGCA.E.01 (Ver anexo 5), que establece el proceso a seguir para la presentación de denuncias sobre presuntos incumplimientos, fundados y significativos, de las normas de conducta incluidas en el código de conducta ética que las personas sujetas adviertan en el seno de Ercros, tanto si son ejercidas por otras personas para sí o para la Sociedad.

Dicho procedimiento se aplica a cualquier persona que, en un contexto laboral y profesional, comunique a través del canal ético de Ercros informaciones acerca de cualquier incumplimiento o riesgo de incumplimiento del código de conducta ética, especialmente los relativos al ámbito financiero o contable y a la discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, ideología, opinión política, enfermedad o discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, que implique o favorezca el establecimiento de un clima de agresividad o intimidación, especialmente en lo concerniente a las conductas de acoso sexual.

Las responsabilidades definidas en el procedimiento se delimitan de la siguiente forma:

- El consejo de administración es el responsable de aprobar el Sistema Interno de Información (SII).
- La comisión de auditoría es la responsable de asegurar e interpretar el cumplimiento del código ético; de resolver razonadamente las comunicaciones-denuncias investigadas; de asegurar que las personas informantes no sean objeto de represalia ni de amenaza o tentativa de represalia; y de salvaguardar la confidencialidad de los casos que se tramitan.
- La presidencia de la comisión de auditoría es la responsable de determinar la admisión a trámite o la desestimación de las comunicaciones-denuncias presentadas, de coordinar la tramitación del expediente y de resolverlas razonadamente.
- La comisión de auditoría ha delegado la secretaría del canal ético en el comité de cumplimiento. Este órgano colegiado ejerce el cargo de responsable del SII y como tal es el encargado de la recepción, seguimiento y acuse de recibo de las comunicaciones-denuncias recibidas, así como de la tramitación e investigación; y del registro, custodia y archivo de los expedientes.
- De conformidad con la Ley 2/2023, el comité de cumplimiento ha delegado en uno de sus miembros, el director del servicio de auditoría interna de Ercros (en adelante, «gestor delegado»), las facultades de gestión del SII y de tramitación de expedientes de investigación.

Las comunicaciones-denuncias pueden presentarse de forma verbal o escrita, o por ambas, a través de cualquiera de las siguientes vías:

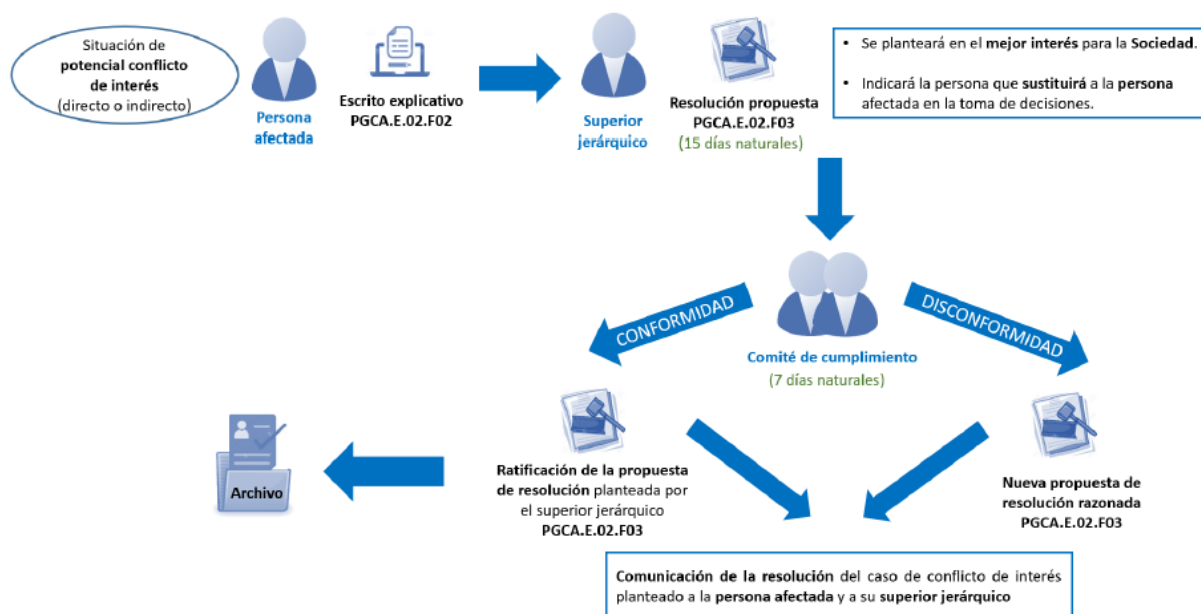
- Reunión presencial: Si así lo solicita el informante, éste podrá reunirse con el gestor delegado en el plazo máximo de siete días desde la formulación de la petición. Las comunicaciones-denuncias presentadas mediante este canal deberán documentarse previo consentimiento del informante-denunciante mediante:
 - a) la grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o

b) la transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el comité de cumplimiento.

En ambos casos, se ofrecerá al informante la posibilidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

- Correo electrónico: canaletico@ercros.es.
- Correo postal: Comité de Cumplimiento/Canal ético, Avda. Diagonal 595, 10ª Planta, 08014 Barcelona.
- Página web corporativa: plataforma telemática de canal ético.

A continuación, el esquema general de funcionamiento del canal de denuncias:



La comisión de auditoría garantiza la confidencialidad de las denuncias que se tramiten y los datos que estas incluyan, así como las investigaciones que se lleven a cabo.

Visto y analizado el protocolo interno para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se considera que el protocolo cumple con las obligaciones exigidas legalmente y el procedimiento interno PGRH.E.01 define claramente el objeto del protocolo: garantizar un entorno laboral sano, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso, orientar el buen hacer del personal y establecer pautas para identificar y prevenir conductas de acoso sexual o por razón de sexo.

El contenido y la estructura del mismo se ajustan a lo que exige la legislación (Ley Orgánica 3/2007, la Ley Orgánica 10/2022 y el Real Decreto 1026/2024) y queda establecido el procedimiento PGCA.E.01 para la gestión de denuncias, conforme a la normativa.

El protocolo garantiza confidencialidad absoluta en la tramitación de denuncias, protección frente a represalias para las personas denunciantes y una intervención rápida y eficaz, con procedimientos claros para investigación y resolución.

Como recomendación, se debería continuar dando difusión de manera periódica, con el objetivo de que toda la plantilla conozca su existencia y funcionamiento.

4. Objetivos del plan de igualdad

4.1 Objetivos generales

El Plan de igualdad de Ercros, tiene como objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la compañía.
- Avanzar en la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los puestos de trabajo.
- Promover la integración de la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Velar por la equidad en retribución y salarios desde la igualdad de oportunidades y trato.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la compañía y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad

4.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos que persigue el plan de igualdad son los siguientes:

Selección y contratación

Revisar los diferentes elementos que forman parte de los procesos de selección de personas vigentes en la compañía, tanto internos como externos para garantizar la igualdad en los mismos.

Formación interna

Formar a la plantilla, y especialmente a las personas con responsabilidad en la organización y toma de decisiones, en igualdad de oportunidades, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos y promover un entorno laboral libre de discriminación entre mujeres y hombres.

Facilitar el acceso de mujeres a acciones formativas que contribuyan a su desarrollo y promoción profesional dentro de la empresa.

Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina

Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo de la empresa, con especial atención a aquellos en los que exista infrarrepresentación femenina, impulsando actuaciones que contribuyan a reducir asimetrías y avanzar hacia una plantilla más equilibrada.

Promoción profesional

Garantizar la presencia y aplicación de criterios de igualdad en el 100% de los procesos de promoción profesional, asegurando que las decisiones se adopten de manera objetiva, transparente y alineada con los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, especialmente en áreas con menor representación femenina.

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

Facilitar que el 100% de la plantilla pueda ejercer sus derechos de conciliación, garantizando el acceso a las medidas disponibles y promoviendo un entorno que apoye la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral.

Garantizar que el 100% de la plantilla conoce, comprende y puede acceder fácilmente a los protocolos y procedimientos corporativos en materia de prevención del acoso, asegurando su correcta aplicación en todos los centros de trabajo.

Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Garantizar que el 100% de la plantilla conoce, comprende y puede acceder fácilmente a los protocolos y procedimientos corporativos en materia de prevención del acoso, asegurando su correcta aplicación en todos los centros de trabajo.

Garantizar que el 100% de la plantilla conoce la existencia del protocolo de prevención y actuación frente al acoso, así como su contenido y funcionamiento, asegurando su correcta difusión, comprensión y aplicación en todos los centros de trabajo.

Retribución

Garantizar la equidad en las retribuciones y salarios de la plantilla, asegurando que no existan diferencias injustificadas entre mujeres y hombres y promoviendo un sistema retributivo transparente, objetivo y alineado con los principios de igualdad de oportunidades.

5. Plan de acción: Detalle, seguimiento y evaluación de las acciones

5.1 Proceso de selección y contratación

Objetivo	Revisar los diferentes elementos que forman parte de los procesos de selección de personas vigentes en la compañía, tanto internos como externos para garantizar la igualdad en los mismos.
Medida	El 100% de las empresas externas que participen en procesos de selección deberán firmar, siempre que no lo hayan hecho previamente, el documento “Indicaciones para realizar procesos de selección libres de sesgos”, garantizando así que sus actuaciones se ajustan a los criterios de igualdad establecidos por la compañía.
Indicadores	Documentos firmados y recogidos de todos los proveedores de selección.
Responsable/s	RRHH
Plazo	Al inicio de la vigencia del plan, se enviará a las empresas colaboradoras existentes y se facilitará a las que se vayan incorporando durante la vigencia del plan.
Evaluación	Se archivarán los recibís de entrega del documento.

Objetivo	Revisar los diferentes elementos que forman parte de los procesos de selección de personas vigentes en la compañía, tanto internos como externos para garantizar la igualdad en los mismos.
Medida	Garantizar que el 100% de las ofertas de empleo, tanto internas como externas, utilicen un lenguaje inclusivo, no sexista y alineado con los principios de igualdad de oportunidades recogidos en las políticas corporativas, evitando expresiones que reproduzcan estereotipos o sesgos de género y promoviendo una comunicación neutra y accesible para toda la plantilla y personas candidatas.
Indicadores	Ofertas de empleo publicadas.
Responsable/s	RRHH
Plazo	Durante la vigencia del plan.
Evaluación	Análisis de las ofertas publicadas en el periodo indicado.

Objetivo	Revisar los diferentes elementos que forman parte de los procesos de selección de personas vigentes en la compañía, tanto internos como externos para garantizar la igualdad en los mismos.
Medida	Aplicar criterios de discriminación positiva en los procesos de incorporación a puestos masculinizados, priorizando a mujeres que cumplan los requisitos, tal y como está establecido en el procedimiento de selección de personas PRH.E.05, con el fin de avanzar hacia una plantilla más equilibrada.
Indicadores	Solicitar a los diferentes centros de trabajo anualmente, un informe acerca de las vacantes que hayan cubierto durante el ejercicio, que incluya a los candidatos presentados por género y los motivos de descarte del género infrarrepresentado en la terna final.
Responsable/s	RRHH
Plazo	Durante la vigencia del plan.
Evaluación	En cada reunión anual de seguimiento la comisión valorará los informes anuales en la reunión de seguimiento correspondiente.

Objetivo	Revisar los diferentes elementos que forman parte de los procesos de selección de personas vigentes en la compañía, tanto internos como externos para garantizar la igualdad en los mismos.
Medida	Aplicar criterios de discriminación positiva en la incorporación de estudiantes en periodo de prácticas, priorizando la selección de mujeres en aquellos ámbitos masculinizados, siempre conforme a lo establecido en el procedimiento establecido para la incorporación y gestión de estudiantes en prácticas, con el fin de avanzar hacia una plantilla más equilibrada.
Indicadores	Enviar un recordatorio del procedimiento y de la cláusula de discriminación positiva del mismo a las personas de la compañía que participan en el proceso de selección de estudiantes en prácticas al iniciar la vigencia del plan y cada dos ejercicios, un recordatorio.
Responsable/s	RRHH
Plazo	Al inicio de la vigencia del plan, se enviará el recordatorio a las personas de la compañía que participan en el proceso de selección de estudiantes en prácticas.
Evaluación	Comunicación remitida a las personas responsables de la selección de estudiantes en prácticas.

5.2 Formación Interna

Objetivo	Formar a la plantilla, y especialmente a las personas con responsabilidad en la organización y toma de decisiones, en igualdad de oportunidades, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos y promover un entorno laboral libre de discriminación entre mujeres y hombres.
Medida	Impartir formación periódica en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que integran la Comisión de Igualdad de la compañía, con el fin de asegurar que disponen de los conocimientos actualizados necesarios para desempeñar sus funciones inherentes.
Indicadores	Formación realizada por el 100% de los integrantes de la comisión de igualdad
Responsable/s	RRHH - Formación
Plazo	Segundo semestre de 2026
Evaluación	Registros de formación

Objetivo	Formar a la plantilla, y especialmente a las personas con responsabilidad en la organización y toma de decisiones, en igualdad de oportunidades, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos y promover un entorno laboral libre de discriminación entre mujeres y hombres.
Medida	Proporcionar formación especializada a las personas responsables de gestionar el canal de denuncias, garantizando que conocen los procedimientos, obligaciones de confidencialidad y actuaciones previstas en los protocolos internos en materia de acoso y discriminación.
Indicadores	Formación realizada
Responsable/s	RRHH – Formación
Plazo	Durante la vigencia del plan
Evaluación	Registros de formación

Objetivos	Formar a la plantilla, y especialmente a las personas con responsabilidad en la organización y toma de decisiones, en igualdad de oportunidades, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos y promover un entorno laboral libre de discriminación entre mujeres y hombres. Revisar los diferentes elementos que forman parte de los procesos de selección de personas vigentes en la compañía, tanto internos como externos para garantizar la igualdad en los mismos.
Medida	Formar a las personas que intervienen en los procesos de selección para que identifiquen y eviten sesgos, asegurando así decisiones objetivas y alineadas con los principios de igualdad de oportunidades establecidos en los procedimientos corporativos.
Indicadores	Formación realizada
Responsable/s	RRHH - Formación
Plazo	Segundo/tercer trimestre de 2026
Evaluación	Registros de formación

Objetivo	Facilitar el acceso de mujeres a acciones formativas que contribuyan a su desarrollo y promoción profesional dentro de la empresa.
Medida	Implementar la acción formativa “Mujer y liderazgo” en los centros de producción, con el objetivo de visibilizar el papel de las mujeres de nuestra organización, promoviendo así su proyección y participación en puestos de mayor responsabilidad.
Indicadores	Formación ofertada al 100% de las mujeres de los centros y registros de formación realizada
Responsable/s	RRHH - Formación
Plazo	Durante la vigencia del plan
Evaluación	Registros de formación

5.3 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Objetivo	Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo de la empresa, con especial atención a aquellos en los que exista infrarrepresentación femenina, impulsando actuaciones que contribuyan a reducir asimetrías y avanzar hacia una plantilla más equilibrada.
Medida	Revisar el 100% de las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT) para asegurar que están redactadas con un lenguaje inclusivo y no sexista, conforme a lo establecido en el procedimiento de comunicación. Asimismo, verificar que no contienen requisitos innecesarios o formulaciones que puedan inducir a sesgos, garantizando descripciones objetivas, neutras y alineadas con los principios de igualdad establecidos por la compañía.
Indicadores	100% de las DPT revisadas
Responsable/s	Responsables de relaciones industriales de los centros.
Plazo	2027
Evaluación	DPT revisadas

5.4 Promoción profesional

Objetivo	Garantizar la presencia y aplicación de criterios de igualdad en el 100% de los procesos de promoción profesional, asegurando que las decisiones se adopten de manera objetiva, transparente y alineada con los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Medida	Solicitar anualmente a cada centro de trabajo un informe detallado de las promociones realizadas, incluyendo la desagregación por sexo de las personas candidatas y promovidas, así como un análisis de los motivos de no promoción. Este informe permitirá identificar posibles sesgos, asegurar la transparencia del proceso y facilitar la toma de decisiones orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades.
Indicadores	Informe anual
Responsable/s	Responsables de selección de los centros
Plazo	Durante la vigencia del plan, anualmente.
Evaluación	Se analizarán las promociones internas desde la perspectiva de género.

Objetivo	Impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, especialmente en áreas con menor representación femenina.
Medida	Publicación del 100% de las vacantes internas a través del canal corporativo establecido, asegurando la transparencia del proceso y el acceso equitativo de la plantilla a oportunidades de promoción.
Indicadores	Sistemática de publicación de vacantes internas activa.
Responsable/s	Sistemas y RRHH
Plazo	Durante la vigencia del plan
Evaluación	Comprobar que se publican las vacantes internas tal y como establece el procedimiento interno al respecto.

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

Objetivo	Facilitar que el 100% de la plantilla pueda ejercer sus derechos de conciliación, garantizando el acceso a las medidas disponibles y promoviendo un entorno que apoye la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Incluir en la formación inicial de las nuevas incorporaciones una explicación estándar de los derechos de conciliación, integrándola en el <i>checklist</i> existente, para garantizar que toda persona que se incorpore a la empresa conoce desde el inicio las medidas disponibles para compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.
Indicadores	<i>Checklist</i> modificado
Responsable/s	RRHH
Plazo	Segundo semestre de 2026
Evaluación	Comprobar que los <i>checklist</i> firmados incluyen este apartado.

5.6 Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Garantizar que toda la plantilla conoce, comprende y puede acceder fácilmente a los protocolos y procedimientos corporativos en materia de prevención del acoso, asegurando su correcta aplicación en todos los centros de trabajo.
Medida	Comunicar e informar a toda la plantilla sobre el nuevo Plan de Igualdad, asegurando que conocen su contenido, alcance y principales procedimientos —incluidos los relativos a la prevención del acoso— a través de los canales corporativos establecidos.
Indicadores	Comunicaciones informativas enviadas a toda la plantilla acerca del nuevo Plan de igualdad, y dónde encontrarlo.
Responsable/s	RRHH y Comunicación
Plazo	En el momento de la publicación del Plan de Igualdad.
Evaluación	Validación de las comunicaciones enviadas y su alcance.

Objetivo	Garantizar que toda la plantilla conoce, comprende y puede acceder fácilmente a los protocolos y procedimientos corporativos en materia de prevención del acoso, asegurando su correcta aplicación en todos los centros de trabajo.
Medida	Incorporar en la formación inicial de las nuevas incorporaciones una explicación estándar sobre la existencia y contenido del Plan de Igualdad —incluidos los protocolos de prevención del acoso— integrándolo en el <i>checklist</i> existente para garantizar su conocimiento desde el primer día.
Indicadores	<i>Checklist</i> modificado y contenido añadido.
Responsable/s	RRHH
Plazo	Segundo semestre de 2026
Evaluación	Comprobar que los <i>checklist</i> firmados incluyen este apartado.

Objetivo	Garantizar que todas las personas de la organización conocen la existencia del protocolo de prevención y actuación frente al acoso, así como su contenido y funcionamiento, asegurando su correcta difusión, comprensión y aplicación en todos los centros de trabajo.
Medida	Incluir en la formación inicial de las nuevas incorporaciones una explicación estándar sobre la existencia del canal de denuncias, su finalidad y la forma de acceder a él, integrándolo en el checklist existente para garantizar que toda persona que se incorpore conoce este recurso desde el primer día.
Indicadores	Checklist modificado y contenido añadido.
Responsable/s	RRHH
Plazo	Segundo semestre de 2026
Evaluación	Comprobar que los <i>checklist</i> firmados incluyen este apartado.

Objetivo	Garantizar que todas las personas de la organización conocen la existencia del protocolo de prevención y actuación frente al acoso, así como su contenido y funcionamiento, asegurando su correcta difusión, comprensión y aplicación en todos los centros de trabajo.
Medida	Incorporar un banner fijo en SuccessFactors y/o SharePoint con el mensaje: “Por si necesitas ayuda, aquí está el Canal de Denuncias”, que incluya un acceso directo al enlace del canal, garantizando su visibilidad y disponibilidad permanente para toda la plantilla.
Indicadores	Banner integrado en ambas aplicaciones
Responsable/s	RRHH y Sistemas
Plazo	2027/2028
Evaluación	Banner integrado en ambas aplicaciones

5.7 Retribución

Objetivo	Garantizar la equidad en las retribuciones y salarios de la plantilla, asegurando que no existan diferencias injustificadas entre mujeres y hombres y promoviendo un sistema retributivo transparente, objetivo y alineado con los principios de igualdad de oportunidades.
Medida	Realizar el seguimiento anual del registro retributivo de la compañía, compartiendo sus resultados con la Comisión de Igualdad para verificar que las posibles brechas salariales estén debidamente justificadas. En caso de detectar diferencias no justificadas, se establecerán las medidas correctoras necesarias para garantizar la igualdad retributiva y la coherencia con la normativa vigente.
Indicadores	Registro retributivo anual
Responsable/s	RRHH
Plazo	Cada año, durante la vigencia del Plan
Evaluación	Se analizarán los resultados del registro anualmente.

6. Cronograma de implantación de medidas

[illegible]

[illegible]

7. Auditoría retributiva

En el marco del proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Comisión de Igualdad de Ercros acordó la realización de la auditoría retributiva de forma diferenciada por centro de trabajo.

Esta decisión se fundamenta en la existencia de diferencias objetivas entre los distintos centros en cuanto a estructura organizativa y configuración de los conceptos retributivos, lo que haría metodológicamente inadecuado un análisis agregado a nivel global de empresa, al no permitir reflejar de manera fiel la realidad retributiva efectiva de cada centro.

En consecuencia, la realización de auditorías individualizadas permite un análisis más riguroso, preciso y ajustado a la realidad.

Asimismo, todas las decisiones relativas al alcance, metodología, criterios de análisis y estructura de la auditoría retributiva han sido adoptadas y validadas en el seno de la comisión de igualdad.

Con el fin de garantizar la objetividad, imparcialidad y rigor técnico del análisis, la auditoría retributiva ha sido realizada por una entidad externa especializada, asegurando la neutralidad de los resultados y el adecuado cumplimiento de la normativa vigente.

La auditoría retributiva de Ercros se realizará con una periodicidad de cuatro años, en coherencia con el Plan de Igualdad al que se encuentra vinculada, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, manteniendo en todo caso la misma vigencia cuatrienal que dicho Plan.

Se incorporan como anexo I los resultados de la auditoría retributiva, así como el detalle del sistema analítico utilizado, como parte integrante del plan de igualdad a todos los efectos.

8. Seguimiento del plan de igualdad

A la firma del plan de igualdad, queda constituida la comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad (en adelante, comisión de seguimiento), en los términos siguientes.

8.1 Composición de la comisión de seguimiento

La comisión de seguimiento del plan de igualdad estará formada por las siguientes personas:

Por la empresa:

Xelo Aranda Tomás (Jefa de relaciones industriales de la fábrica de Almussafes)
Amaya Capilla Codina (Jefa de formación)
Iván Vallejo Conejo (Jefe de administración de personal)
Albert Ventura Viñals (Jefe de gestión documental)

Por la representación de las personas trabajadoras:

Marisa Lauroba Gámiz - Representante sindical UGT- Complejo de Tarragona
Marta González Forcada – Representante sindical UGT - Centro de Barcelona
Zaida Fernández Silvero – Representante sindical CCOO – Centro de Sabiñánigo
Laura Serra Franco – Representante sindical CCOO - Centro de Barcelona

La comisión de seguimiento acuerda nombrar presidenta a Amaya Capilla y secretario a Albert Ventura.

Las funciones de la comisión de seguimiento serán:

- Realizar un seguimiento de la implantación de las medidas establecidas en el plan de igualdad.
- Velar y realizar un seguimiento de posibles situaciones de discriminación tanto directas como indirectas.
- Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad.
- Garantizar los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección/promoción, formación o evaluación del rendimiento.
- Elaborar acuerdos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Canalizar los posibles conflictos de igualdad y no discriminación que se produzcan.
- Recoger propuestas en materia de igualdad de oportunidades de personas trabajadoras de la compañía.
- Proponer la revisión del plan de igualdad y, en su caso, del diagnóstico.
- Cualquier otra que tenga como finalidad el cumplimiento efectivo del plan de igualdad.

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

La adopción de acuerdos en el seno de la comisión de seguimiento requerirá la mayoría de cada una de las partes.

La comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Todas las personas componentes de la comisión se comprometen a tratar con estricta confidencialidad y sigilo toda la información y/o documentación a la que tengan acceso, obligándose a hacer uso de la misma estrictamente en el seno de la comisión y para cumplir las funciones establecidas.

Las personas que integran la comisión de seguimiento del plan de igualdad podrán ser sustituidas por otras, de forma temporal o definitiva, en los siguientes casos:

- Renuncia al cargo en la Comisión.
- Finalización de la relación laboral por cualquier causa.
- Excedencia, baja por IT o cualquier otra situación de ausencia o suspensión del contrato de trabajo con una duración superior a 6 meses.

En estos casos, la comisión de igualdad (comisión negociadora) acordará la nueva composición de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad, en el plazo máximo de tres meses.

8.2 Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El plan de igualdad de Ercros tendrá una vigencia de cuatro años, desde su firma.

Se establece un sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad con periodicidad semestral. La comisión de seguimiento se reunirá cada seis meses y valorará la implementación de las medidas cuyo plazo de implementación (definido para cada una de ellas en los apartados 5 y 6 del plan de igualdad) hayan vencido desde la anterior reunión, de la forma que la comisión negociadora ha definido para cada una de las medidas en el apartado 5. Plan de acción: Detalle, seguimiento y evaluación de las acciones, del plan de igualdad.

En el caso de que en una de las reuniones de la comisión de seguimiento se detecte que en los siguientes seis meses no hay ninguna medida que vaya a vencer, la comisión podrá decidir posponer la siguiente reunión seis meses más.

Se realizará un informe de valoración intermedia y final del plan de igualdad.

Para realizar la valoración intermedia, la comisión de seguimiento realizará un informe a los dos años de vigencia del plan de igualdad, para valorar la implementación de las medidas del mismo, y efectuar algún ajuste, si se considerara necesario.

Para realizar la valoración final, la comisión elaborará un informe de valoración al finalizar la vigencia del plan de igualdad, en la que se valorará la implementación de las medidas del plan.

La comisión de seguimiento se reunirá de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de las representaciones que la conforman.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherente con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, , según las directrices del RD 901/2020, el plan de igualdad será revisado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación de cada una de las medidas del plan de igualdad.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, los métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, 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.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

8.3 Procedimiento de modificación o resolución de posibles discrepancias

El plan de igualdad se revisará y se modificará, en todo caso, cuando concurren las circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020.

La valoración de la necesidad de revisar y modificar el plan de igualdad y, en su caso, el diagnóstico, se llevará a cabo en las reuniones periódicas, ordinarias o extraordinarias, de la comisión de seguimiento del plan de igualdad. La comisión de seguimiento actuará en calidad de comisión negociadora del plan de igualdad en caso de que se tenga que proceder a la modificación del plan de igualdad o de su diagnóstico.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y éstas revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje establecidos en el Capítulo XVI del Convenio colectivo general de la industria química. No obstante lo anterior, antes de acudir a cualquier instancia, se acudirá con carácter previo y preceptivo a la Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo de Ercros, salvo respecto a aquellas materias reservadas al Convenio colectivo general de la industria química.

