

# CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

## DELEGACION DE GOBIERNO EN MELILLA

### Área de Trabajo e Inmigración

**516.** RESOLUCIÓN DE FECHA 27 DE MAYO DE 2022, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL PLAN DE IGUALDAD DE DORANJO SLU.

### DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA ÁREA TRABAJO E INMIGRACIÓN

**Resolución de fecha 27 de mayo de 2022 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de DORANJO SLU.**

Visto el texto del Plan de Igualdad en la empresa DORANJO SLU, que fue suscrito con fecha 19 de abril de 2022, de una parte por D<sup>a</sup>. Jael Sánchez Sánchez, en representación de la empresa, y de otra por D<sup>a</sup>. Cristina Sánchez Saez y D<sup>a</sup> Fadua Khallada, en calidad de Delegadas de Personal en representación de los trabajadores; y en virtud de lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: “*Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno*”.

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

### ACUERDA

Primero.-

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Melilla

Melilla, 26 de mayo de 2022

LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,  
ELENA NIETO DELGADO

**PLAN DE IGUALDAD DE: DORANJO S.L.U.  
(B52002581)**

## **1. INTRODUCCIÓN**

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

## **2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN**

### **Datos de la organización**

El plan de igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que es definido en los siguientes apartados:

#### **Titularidad de la empresa**

Privada

#### **Tamaño de la organización**

50 a 100 personas trabajadoras

#### **Nombre o razón social**

DORANJO S.L.U.

#### **NIF**

B52002581

#### **Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)**

4339 Otro acabado de edificios

#### **Códigos de los convenios de aplicación**

52000425011982- Convenio de la Construcción de Melilla

#### **Lugar de realización de actividades empresariales**

España

#### **Miembros de la organización**

La Entidad cuenta con un equipo experimentado, motivado y convencido de que la formación continua es clave para ser capaces de satisfacer a sus clientes. El equipo está coordinado y dirigido bajo una estructura organizativa horizontal, que permite prestar un servicio de mayor calidad, eficiencia y agilidad en la toma de decisiones.

**Datos del Plan de igualdad**

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

**Obligación de la implantación**

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

**Negociación**

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras

**Ámbito territorial**

Melilla.

**Ámbito funcional**

Empresa

**Extensión**

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, con independencia del contrato laboral por el que estuvieran prestando sus servicios.

**Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad**

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

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

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Además, recientemente se incorpora otra normativa como es el nuevo Decreto-Ley 6/2019. Este texto trae novedades importantes sobre igualdad de género en el ámbito laboral en la elaboración e implantación de los Planes de Igualdad. En concreto lo más reseñable hace referencia a los plazos de implantación de los mismos según el tamaño de empresa:

Un año para las empresas entre 150 y 250 trabajadores (hasta el 7 de marzo de 2020). Dos años para las empresas entre 100 y 150 trabajadores (hasta el 7 de marzo de 2021). Tres años para las empresas entre 50 y 100 trabajadores (hasta el 7 de marzo de 2022).

\*Los plazos empezaron a contar desde la publicación del Decreto-Ley en el BOE, el 7 de marzo de 2019.

Por último, se debe atender también a lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a cuyo contenido debe sujetarse el plan de igualdad (Cap. III).

El compromiso de la Dirección de DORANJO S.L.U. con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación

y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

#### Vigencia

Desde 07/03/2022

Hasta 07/03/2026

#### Firma del plan de igualdad

Jael Sánchez Sánchez. Representación de la empresa

Cristina Sánchez Sáez. Representación de los trabajadores

Fadua Khallada Bouzalmat. Representación de los trabajadores

Abdelmajeed Mohatar Maanan. Representación de los trabajadores

#### Compromiso y Liderazgo

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad.

Mediante escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa DORANJO S.L.U. .,N.I.F. B52002581 y domicilio social en CARRETERA HARDU, Nº5, C.P.52006 MELILLA (MELILLA), con CNAE 412 - Convenio Colectivo aplicable Convenio Construcción Melilla, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo.

#### Política empresarial y cultura organizacional

Dorango es una empresa especializada en rehabilitación de edificios y en proyectos de obra civil. Fundada en el año 2000 con un equipo de 10 personas, cuenta en la actualidad con una plantilla multidisciplinar de más de 50 profesionales. Un capital humano que se ve incrementado hasta en un 100 por cien según las necesidades de los proyectos a realizar y que se amplía a otros oficios relacionados con el sector.El compromiso con la sociedad y el propósito de hacer del entorno un lugar para ser habitado, les obliga a estar plenamente involucrados en las buenas prácticas en materia de desarrollo sostenible y medio ambiente, siempre supeditadas a los más altos estándares de calidad.

Actualmente, Dorango cuenta con una experiencia respaldada por la satisfacción de sus clientes y tiene capacidad para acometer cualquier tipo de obra y hacer realidad cualquier tipo de proyecto.

#### Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

#### Miembros de la comisión negociadora

| Nombre y apellidos         | Email | Cargo/Rol                         | Departamento/Área |
|----------------------------|-------|-----------------------------------|-------------------|
| Jael Sánchez Sánchez       |       | Representante de la empresa       |                   |
| Cristina Sánchez Sáez      |       | Representante de los trabajadores |                   |
| Fadua Khallada Bouzalmat   |       | Representante de los trabajadores |                   |
| Abdelmajeed Mohatar Maanan |       | Representante de los trabajadores |                   |
|                            |       |                                   |                   |
|                            |       |                                   |                   |
|                            |       |                                   |                   |

#### Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

19/11/2021

#### Han negociado:

El comité de empresa

#### Funciones asociadas a la comisión

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación? SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? SI

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? NO

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes? NO

### Comunicación y registro

#### Programa de comunicación al personal

La plantilla ha sido informada vía correo electrónico y mediante publicación en tablón de anuncios con escrito y comunicado oficial sobre la disposición de la empresa de implantar y negociar el Plan de Igualdad.

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan? SI

#### Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

- Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
- Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Realización de informes de seguimiento.

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

- Ante la comisión paritaria del convenio.
- Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

### 3. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las personas trabajadoras sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizada de forma transversal en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico. Todo este trabajo se recoge en un Informe de Diagnóstico del que extraemos las siguientes conclusiones y objetivos generales de nuestro Plan de Igualdad.

**Conclusiones y objetivos**

Se han analizado las siguientes áreas:

**Proceso de selección y contratación. Retribuciones y auditorías retributivas.**

Teniendo en cuenta:

- Altas y bajas: causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, puesto de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- Criterios y canales de comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.
- Diagnóstico en materia salarial de los datos relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales,
- Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.
- Registro retributivo y auditoría retributiva.
- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

Conclusiones:

Las principales causas que motivan los procesos de selección y contratación son las posibles sustituciones del personal.

Los sistemas de reclutamiento son los siguientes:

- Ofertas de empleo mediante CV recibidos

Los criterios salariales están definidos por la ley y convenio colectivo aplicable.

**Formación y promoción profesional**

Teniendo en cuenta:

- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de formación, promoción profesional y retención del talento.
- Lenguaje y contenido de los formularios para participar en procesos de formación y promoción.
- Datos del número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Datos de las promociones: nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado y las características de los puestos de trabajo objeto de promoción.

Conclusiones:

La propia empresa dispone de Plan de Formación diseñado por el personal directivo junto con el encargado, en función de las necesidades a cubrir, que dependen de los cursos mínimos obligatorios que los trabajadores tengan realizados. Los cursos que se imparten con más frecuencia son los de Prevención de Riesgos Laborales, informándose de las ofertas de formación principalmente a través de los encargados, y seleccionando para su asistencia a los trabajadores que les sea obligatoria la adquisición de dichos cursos de formación.

Estos cursos normalmente se realizan fuera del lugar de trabajo y fuera de la jornada laboral.

En cuanto a la Promoción profesional, el requisito mayoritario a tener en cuenta es la experiencia, interviniendo en las decisiones el personal directivo y el encargado.

**Clasificación Profesional**

Teniendo en cuenta:

- Criterios para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- Descripción de los criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones.
- Criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, analizando la posible existencia de sesgos de género.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y formación en igualdad.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.

Conclusiones:

La valoración de puestos de trabajo se realiza conforme al convenio colectivo de aplicación

**Condiciones de trabajo**

Teniendo en cuenta:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, horas extraordinarias y complementarias.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos incentivos.

- Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Permisos y excedencias: motivo, edad, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, puestos de trabajo y nivel de formación, responsabilidades familiares.

Conclusiones:

Se establecen condiciones de conciliación según convenio colectivo aplicable

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

Teniendo en cuenta:

- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado

Conclusiones:

Se establecen condiciones de conciliación según convenio colectivo aplicable

**Infrarrepresentación femenina. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Teniendo en cuenta:

- La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales.
- La correspondencia entre los grupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- Distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento.
- La presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.
- Comunicación y lenguaje no sexista. Violencia de género.
- Descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Conclusiones:

La principal causa de infrarrepresentación femenina en alguna de las áreas departamentales es debido principalmente a la falta de perfiles femeninos con la formación requerida.

La empresa cumple con la obligatoriedad de disponer de un Protocolo de Acoso Sexual.

**Resultados de la Auditoría retributiva**

En el caso concreto de DORANJO S.L.U. no existe discriminación ni brecha salarial en ninguna de sus categorías profesionales.

**4. OBJETIVOS GENERALES**

El OBJETIVO PRINCIPAL que se persigue con la implantación de este Plan de Igualdad de Oportunidades es el de implantar de forma efectiva la igualdad de oportunidades en DORANJO S.L.U

Alrededor del mismo, se han establecido asimismo una serie de OBJETIVOS ESPECÍFICOS, los cuales son imprescindibles para la inclusión del principio de igualdad en la organización:

- Introducir en la empresa el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
- Introducir la perspectiva de género en las actuaciones que la empresa lleva a cabo en materia de Responsabilidad Social Corporativa.
- Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
- Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
- Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
- Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
- Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo. Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.
- Trabajar porque la negociación colectiva sea una herramienta que garantice el compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de la empresa.
- Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.

## 5. OBJETIVOS Y MEDIDAS

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

### ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCIÓN

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal
- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.
- Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género.
- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad.
- Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.
- Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.
- Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo. Esta declaración de intenciones se podrá justificar con los finalistas en los procesos selectivos.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres, en el caso de que concurrieran las circunstancias idóneas para ello, atendiendo al esfuerzo y al compromiso de la persona trabajadora.
- Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.
- Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios
- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales
- Para determinados grupos profesionales es muy difícil encontrar candidatas, por ser titulaciones muy masculinizadas, no obstante, la empresa promoverá determinadas acciones a los efectos de conseguir el citado equilibrio, si bien en determinadas áreas serán más difíciles de alcanzar por no existir oferta en el mercado laboral que permitan a mujeres optar por el puesto ofertado por la empresa.
- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.
- Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados, siempre que exista la demanda al puesto de trabajo a ocupar.

### PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Fomentar la promoción profesional de la mujer, siempre que en ella concurran los criterios objetivos designados por la Dirección de la empresa relativas al concurso de méritos y competencias.
- Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad, competencia, capacidad y compromiso si en ellas concurrieran tales circunstancias.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
- Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.
- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.
- Potenciar la participación de la Comisión de Igualdad en los tribunales o comités de promoción.
- Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso, para ello la empresa difundirá a la plantilla la existencia de un protocolo de acoso sexual y campañas de sensibilización sobre este asunto.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada
- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las deficiencias técnicas o habilidades a desarrollar de manera que en la medida que fuere posible las mujeres, puedan obtener capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, en caso de que en la oferta hubiera diferencia entre hombre y mujer.

#### CONDICIONES SALARIALES

- Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo
- Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Informar a la Comisión de Igualdad periódicamente de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
- Velar por la equidad salarial en relación a toda su plantilla
- Realizar un estudio de Brecha Salarial.
- Creación del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo.
- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

#### TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

- Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar
- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
- Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio
- Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.
- Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.
- Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.
- Equiparar a las parejas de hecho y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.
- Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.
- Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.
- Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.
- Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

#### EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- Evitar la pérdida de personal femenino, si bien es cierto que la empresa no tiene rotación y la mayoría de las bajas que se producen en la empresa son de carácter voluntario.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

#### PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales
- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.
- Evitar riesgos para la salud de las mujeres
- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.
- Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género
- Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.
- Ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género
- Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

#### 6. DETALLE DE MEDIDAS

##### Acceso a la empresa y procesos de selección

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

##### **MEDIDA**

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

##### **DESCRIPCIÓN**

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable: RRHH.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. Indicadores:

- Nº de módulos de formación impartidos durante la vigencia del plan.
- Listado de personas que han recibido la formación y valoración de los asistentes.

Fecha límite: 07-03-2023

##### **MEDIDA**

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

**DESCRIPCIÓN**

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. Indicadores:

- Protocolo de selección de personal

Fecha límite: 07-03-2023

**Acceso a la empresa y procesos de selección**

Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género

**MEDIDA**

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios

**DESCRIPCIÓN**

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. Indicadores:

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

**DESCRIPCIÓN**

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH - Selección.

Indicadores:

- Documentos de selección revisados

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

**DESCRIPCIÓN**

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Modelos de modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.

#### **DESCRIPCIÓN**

Conformar equipos de selección (en los casos en que la empresa considere necesario) compuestos por mujeres y hombres en una proporción similar para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Composición de comités de selección en el último año.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad.

#### **DESCRIPCIÓN**

La Comisión de Igualdad debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Comisión de igualdad

Indicadores:

- Documento con los criterios consensuados.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.

#### **DESCRIPCIÓN**

En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Empresas externas que intervengan en los procesos de selección.

Indicadores:

- Convenios de colaboración / Contratos con empresas de selección.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.

#### **DESCRIPCIÓN**

El currículum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como edad, sexo, nombre y nacionalidad. En caso de no contar con currículums ciegos, se debe realizar el análisis y la comparación de las candidaturas de forma "ciega", sin visualizar los datos de identificación personal, especialmente en la fase de cribado, pero si es posible también en etapas posteriores.

Respecto a los puestos de trabajo cuya selección no pueda hacerse a ciegas, se recomienda comunicar dicha imposibilidad de forma explícita en la oferta de empleo.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Estadísticas de contratación segregadas por sexo

Fecha límite: 07-03-2023

#### **Acceso a la empresa y procesos de selección**

Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia  
Medidas asociadas

#### **MEDIDA**

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, que se podrá justificar con los finalistas en los procesos selectivos

#### **DESCRIPCIÓN**

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

#### **DESCRIPCIÓN**

Con periodicidad anual o bianual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que a condiciones equivalentes, si se produjeran, de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo, si existiera, dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes

#### **DESCRIPCIÓN**

Si existe posibilidad, se firmarán convenios de colaboración con centros educativos y con organismos públicos y/o asociaciones con especial relación con el desarrollo y ocupación de la mujer. También se colaborará con los servicios de empleo ayuntamientos y otros organismos que tengan programas de formación e inserción laboral de mujeres en puestos masculinizados.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatario: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. Indicadores:

- Convenios de colaboración firmados.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **Modalidades de contratación y tipos de jornada**

Hacer extensivos los beneficios de los trabajadores a tiempo completo a los trabajadores a tiempo parcial.

#### **MEDIDA**

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar desigualdades entre la plantilla contratada a tiempo completo y la contratada a tiempo parcial (usualmente con predominio de mujeres) esta última debe tener acceso a los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo completo.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Personal contratado a tiempo parcial.

Indicadores:

- Listado de beneficios y personal que lo disfruta por tipos de contrato.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres, en el caso de que concurrieran las circunstancias idóneas para ello, atendiendo al esfuerzo y al compromiso de la persona trabajadora.

**DESCRIPCIÓN**

Para equiparar a mujeres y hombres de la empresa en la estabilidad laboral, se fomentará la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, especialmente si son mujeres aquellas que están contratadas de manera temporal. Se determinará una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Trabajadores temporales

Indicadores:

- Listado de contratos temporales que han pasado a ser indefinidos.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.

**DESCRIPCIÓN**

A las personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) con contratos a tiempo parcial que quieran pasar a realizar una jornada completa, siempre que existan vacantes, se les ofrecerá una alternativa de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna para respetar la conciliación de la vida laboral y personal.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Personal a tiempo parcial

Indicadores:

- N.º de ofertas realizadas y cuántas han sido aceptadas o no.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

**DESCRIPCIÓN**

A través de los medios de comunicación habituales de la empresa se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre los trabajadores a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia los trabajadores a tiempo parcial. Responsable: RRHH. Destinatario: Trabajadores a tiempo parcial. Indicadores: - N.º de mujeres y A través de los medios de comunicación habituales de la empresa se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre los trabajadores a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia los trabajadores a tiempo parcial.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Trabajadores a tiempo parcial

Indicadores:

- N.º de mujeres y hombres distribuidos por tipología de contrato distribuidos por tipología de contrato

Fecha límite: 07-03-2023

**Clasificación profesional**

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

Medidas asociadas

**MEDIDA**

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.

**DESCRIPCIÓN**

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad. En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

Responsable: RRHH y Responsable del departamento. Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Listado de clasificaciones profesionales que existen en la empresa.
- Estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

**DESCRIPCIÓN**

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla, representantes legales de los trabajadores

Indicadores:

- Base de datos accesible.
- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

**DESCRIPCIÓN**

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Igualdad, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Acuse de recibo del envío de información.

Fecha límite: 07-03-2023

**Clasificación profesional**

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales

Medidas asociadas

**MEDIDA**

Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

**DESCRIPCIÓN**

Para llegar una mayor igualdad entre toda la plantilla, la empresa debe equiparar todas las condiciones laborales, para evitar agravios comparativos por razón del sexo.

Responsable: RRHH  
Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores:

- Documento donde se constate qué departamentos han sido equiparados y cuáles quedan pendientes y para aquellos que no es posible, justificar la imposibilidad.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados, siempre que exista la demanda al puesto de trabajo a ocupar.

#### **DESCRIPCIÓN**

Se implementarán acciones que corrijan la ausencia de mujeres en algunos puestos detectados, por ejemplo: plan de formación dirigido a mujeres en capacitación profesional específica dirigida a estos puestos.

Responsable: RRHH  
Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores:

- Nº de acciones implementadas.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **Promoción profesional**

Fomentar la promoción profesional de la mujer

#### **MEDIDA**

Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad, competencia, capacidad y compromiso si en ellas concurrieran tales circunstancias.

#### **DESCRIPCIÓN**

Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura de la mujer, a igualdad de méritos y capacidad, para aquellas áreas donde priorice la presencia masculina hasta cubrir un porcentaje mínimo del 50% de los convocados.

Responsable: RRHH  
Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores:

- Cuotas de género para los diferentes departamentos.
- Listado de mujeres que han sido convocadas y promocionadas en el último año.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

#### **DESCRIPCIÓN**

Las comunicaciones de la apertura de procesos de promoción profesional deben estar orientada para que las mujeres de la plantilla se vean motivadas para su participación, especialmente para puestos masculinizados.

Responsable: RRHH y Departamento con puesto promocionable.  
Destinatarios: Mujeres de la plantilla.

Indicadores:

- Programa de comunicación e información que se realiza.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **Promoción profesional**

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

**MEDIDA**

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

**DESCRIPCIÓN**

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad e oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y N.º de promociones rechazadas y la causa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

**DESCRIPCIÓN**

El Departamento de RRHH, dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de qué itinerarios profesionales existen en la empresa, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Listado de vacantes publicadas y qué personas se han presentado.
- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y N.º de promociones rechazadas y la causa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

**DESCRIPCIÓN**

La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal con jornada parcial o reducida

Indicadores:

- Compromiso escrito de la Dirección.
- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y N.º de promociones rechazadas y la causa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.

**DESCRIPCIÓN**

Se plasmará por escrito el compromiso de la empresa para potenciar la promoción de los trabajadores que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar y garantizar así que no queden excluidas de la promoción profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal con jornada reducida.

Indicadores:

- Compromiso escrito de la Dirección.
- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y N.º de

promociones rechazadas y la causa.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.

#### **DESCRIPCIÓN**

Para evitar que la disponibilidad horaria, en general relacionada con la conciliación familiar, sea un factor negativo para la promoción profesional, se acordarán unos límites en los horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Documento de beneficios sociales.
- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y N.º de promociones rechazadas y la causa.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Potenciar la participación de la Comisión de Igualdad en los tribunales o comités de promoción.

#### **DESCRIPCIÓN**

Para evitar posibles desigualdades en los procedimientos de promoción, la Comisión de Igualdad participará en dichos procedimientos.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de igualdad

Indicadores:

- Estadística de promociones realizadas especificando los procesos de promoción en los que ha participado la Comisión de Igualdad.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **Formación profesional**

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

#### **MEDIDA**

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

#### **DESCRIPCIÓN**

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores:

- Listado de cursos que dentro del plan de Formación y cuántos de ellos tiene el módulo de igualdad.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

#### **DESCRIPCIÓN**

Como principales actores en selección y gestión de personal, las personas integrantes del departamento de RRHH son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: RRHH

Indicadores:

- Programa de acciones formativas y n.º de participantes.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

**DESCRIPCIÓN**

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: Miembros de la Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Programa de acciones formativas y n.º de participantes.

Fecha límite: 07-03-2023

**Formación profesional**

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

**MEDIDA**

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las deficiencias técnicas o habilidades a desarrollar de manera que en la medida que fuere posible las mujeres, puedan obtener capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

**DESCRIPCIÓN**

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por los propios trabajadores (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: RRHH – Formación

Indicadores:

- Listado de carencias formativas detectados por los mandos de la empresa.
- Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de sus trabajadores. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Plan de Formación.
- Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar que la ausencia de el trabajador no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

Indicadores:

- Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada y N.º de personas inscritas.
- Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

#### **DESCRIPCIÓN**

Para avanzar en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad la empresa dará formación específica a las mujeres promocionables tanto a puestos de responsabilidad como a puestos tradicionalmente masculinizados.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Trabajadoras de la plantilla.

Indicadores:

- Nº de formaciones y listado de mujeres participantes.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

#### **DESCRIPCIÓN**

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Medio de comunicación del programa.
- Estadísticas de formación desagregada por sexos.
- Nº de acciones formativas.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

#### **DESCRIPCIÓN**

Como regla general la formación se realizará dentro de la jornada laboral pero cuando no sea posible, el tiempo invertido en la formación extra jornada, se compensará, para facilitar la asistencia de personas trabajadoras con cargas familiares.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Listado de medidas compensatorias y personas beneficiadas.
- Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, en caso de que en la oferta hubiera diferencia entre hombre y mujer.

**DESCRIPCIÓN**

Con el fin de que la Comisión de Igualdad pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos desagregados por sexos.

Responsable: RRHH - Formación  
Destinatario: Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 07-03-2023

**Condiciones salariales**

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

**MEDIDA**

Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

**DESCRIPCIÓN**

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable: RRHH  
Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Política Retributiva de la empresa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Informar a la Comisión de Igualdad periódicamente de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar posibles discriminaciones se informará periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

Responsable: RRHH  
Destinatario: Comisión de igualdad

Indicadores:

- Informe periódico de las retribuciones medias.
- Listado de todos los cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales.
- Acuse de recibo de información a la Comisión de Igualdad.

Fecha límite: 07-03-2023

**Condiciones salariales**

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

**MEDIDA**

Realizar un estudio de Brecha Salarial.

**DESCRIPCIÓN**

Con el fin de tener una política retributiva igualitaria sin fisuras por género, se realizará un estudio detallado de la política salarial de la empresa y la retribución de todos los trabajadores desagregado por sexo.

Responsable: RRHH  
Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Análisis detallado de cada grupo profesional y la retribución, especificando persona y sueldo.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Creación del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo.

**DESCRIPCIÓN**

El registro salarial contendrá los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor tal como exige el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Creación del Registro, que incluya, en caso de que la diferencia de retribuciones entre sexos sea de más de un 25%, la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

**DESCRIPCIÓN**

Mediante negociación con los representantes de los trabajadores se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Parámetros de reducción de la brecha salarial para cada año.
- Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.

Fecha límite: 07-03-2023

**Tiempo de trabajo y conciliación**

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

**MEDIDA**

Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

**DESCRIPCIÓN**

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Canales de comunicación de la empresa.
- Campañas de información realizadas.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.

**DESCRIPCIÓN**

Se habilitará un canal de denuncias para que la empresa detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- N.º de denuncias realizadas.

- Enumeración de acciones llevadas a cabo para solventar las limitaciones.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **DESCRIPCIÓN**

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Responsable: RRHH

Destinatario: Comisión de igualdad

Indicadores:

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo. Enumeración de acciones llevadas a cabo para solventar las limitaciones.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

#### **DESCRIPCIÓN**

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **Tiempo de trabajo y conciliación**

Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio.

#### **MEDIDA**

Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.

#### **DESCRIPCIÓN**

Para situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as la empresa puede facilitar el cambio de turno o el cambio de centro de trabajo.

Responsable: RRHH y el departamento del trabajador

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- N.º de solicitudes presentadas y aceptadas.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.

#### **DESCRIPCIÓN**

Si una persona trabajadora necesita cambiar de centro de trabajo para poder atender a un familiar, de primero o segundo grado, que dependa de ella, la empresa facilitará la movilidad geográfica siempre que las tareas asignadas a su puesto de trabajo lo permitan y exista una vacante en el destino solicitado.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Toda la plantilla con familiar dependiente.

Indicadores:

- N.º de solicitudes presentadas y aceptadas.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.

#### **DESCRIPCIÓN**

Para los casos de adopciones internacionales se garantizará un permiso retribuido para realizar las gestiones administrativas y se ampliará el tiempo de excedencia legalmente establecido.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Documento Políticas Sociales de la empresa.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Equiparar a las parejas de hecho y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.

#### **DESCRIPCIÓN**

Las parejas de hecho y sus hijos podrán disfrutar de los mismos derechos que la Ley concede a los matrimonios y sus hijos en materia de conciliación familiar, personal y laboral.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Personas trabajadoras que tienen pareja de hecho.

Indicadores:

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- N.º de solicitudes aceptadas y N.º de solicitudes rechazadas con su justificación.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

#### **DESCRIPCIÓN**

Con el fin de ayudar a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida, la empresa les dará prioridad en la elección de cambio de turno, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Personal que esté en procesos de reproducción asistida o sean víctimas de violencia de género.

Indicadores:

- N.º de solicitudes aceptadas.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.

#### **DESCRIPCIÓN**

Con el fin de ayudar a la persona trabajadora víctima de violencia de género, se mejorarán los derechos legalmente establecidos en el ET (art. 37.8) y la LO 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (arts. 21 y ss.), en la forma que se detalla en el Documento de beneficios sociales de la empresa.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Trabajadoras víctimas de violencia de género.

Indicadores:

- Documento de beneficios sociales.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar una merma económica para el personal en periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, la empresa mantendrá el derecho, de este colectivo, a todos los beneficios sociales que la plantilla en activo disfruta.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Documento de beneficios sociales.
- Carta de compromiso de la empresa

Fecha límite: 07-03-2023

**Tiempo de trabajo y conciliación**

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

**MEDIDA**

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

**DESCRIPCIÓN**

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que la plantilla masculina sea consciente de la posibilidad de acogerse a estas medidas.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Canales de comunicación de la empresa.
- Campañas de información realizadas.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

**DESCRIPCIÓN**

Para llegar a una equiparación de derechos en toda plantilla, la empresa incentivará a la plantilla masculina a acogerse a los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes a los que tiene derecho. Se realizará mediante campañas informativas de difusión de las distintas medidas de conciliación.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Personal masculino

Indicadores:

- Campañas de información realizadas.

Fecha límite: 07-03-2023

**Extinción del contrato**

Evitar la pérdida de personal femenino

**MEDIDA**

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

**DESCRIPCIÓN**

Con la finalidad de asegurar que los contratos que se extingan no sean consecuencia de alguna discriminación o desigualdad por razón de género, se mantendrá una base de datos desagregada por sexo, donde consten los diferentes contratos de trabajo que se ha extinguido y los motivos de su finalización.

Responsable: RRHH.

Destinatario: RRHH

Indicadores:

- Base de datos de las bajas producidas.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

**DESCRIPCIÓN**

La Comisión de Igualdad recibirá anualmente una estadística que recoja los motivos de extinción de contratos por sexos y categoría profesional para que analice si las causas de extinción pueden deberse a situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género y proponer medidas correctoras.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Comisión de igualdad

Indicadores:

- Estadística de extinción de contratos por grupos profesionales y sexo.

Fecha límite: 07-03-2023

**Prevención de la salud laboral**

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

**MEDIDA**

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

**DESCRIPCIÓN**

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a los trabajadores, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Plan de Prevención de RRLL.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

**DESCRIPCIÓN**

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Toda la plantilla - Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

Fecha límite: 07-03-2023

**Prevención de la salud laboral**

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

**MEDIDA**

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

**DESCRIPCIÓN**

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

**DESCRIPCIÓN**

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).
- Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

Indicadores:

- Nº de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.

**DESCRIPCIÓN**

Diseñar una política específica para las trabajadoras que sufren los síntomas de la menopausia y repercuten de forma negativa en su desempeño laboral.

Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Trabajadoras en periodo menopáusico.

Indicadores:

- Documentación de la política y su implementación.

Fecha límite: 07-03-2023

**Prevención del acoso sexual y por razón de género**

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa

**MEDIDA**

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

**DESCRIPCIÓN**

Diseñar una política específica para las trabajadoras que sufren los síntomas de la menopausia y repercuten de forma negativa en su desempeño laboral.

Responsable: RRHH

Destinatario: Representantes de los trabajadores, Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Base de datos y revisión semestral de los casos

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

#### **DESCRIPCIÓN**

Esta declaración de principios se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Comunicación enviada a toda la plantilla.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

#### **DESCRIPCIÓN**

Se elaborará, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluirá una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

Responsable: RRHH y Comité de Prevención.

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Protocolo de acoso.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.

#### **DESCRIPCIÓN**

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas incorporaciones.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Comunicación enviada a la plantilla.
- Tríptico o folleto.
- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de acoso.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

#### **DESCRIPCIÓN**

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

#### **DESCRIPCIÓN**

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Documentos de divulgación del canal de denuncias.
- N.º de campañas informativas.
- N.º de denuncias recibidas.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.

#### **DESCRIPCIÓN**

Para la máxima protección de la víctima de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar su confidencialidad desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable: RRHH

Destinatario: Trabajadores víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores:

- Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.
- Documento de confidencialidad de la empresa.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **Prevención del acoso sexual y por razón de género**

Ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género

#### **MEDIDA**

Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

#### **DESCRIPCIÓN**

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, psicológico y médico, haciéndose cargo de los gastos.

Responsable: RRHH

Destinatario: Trabajadores víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores:

- N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.
- Documentos acreditativos del pago.

Fecha límite: 07-03-2023

## 7. CALENDARIOS DE ACTUACIÓN

**Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad para el primer año de ejecución (2022):**

| Fecha límite | Estado   | Medida  | Objetivo  | Materia                                     |
|--------------|----------|---|---|---|
| 07-03-2023   | En curso | Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.                                  | Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal  | Acceso a la empresa y procesos de selección |
| 07-03-2023   | En curso | Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.   | Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar   | Tiempo de trabajo y conciliación            |
| 07-03-2023   | En curso | Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.   | Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio  | Tiempo de trabajo y conciliación            |
| 07-03-2023   | En curso | Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado. | Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio  | Tiempo de trabajo y conciliación            |
| 07-03-2023   | En curso | Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.                              | Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio  | Tiempo de trabajo y conciliación            |
| 07-03-2023   | En curso | Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.            | Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar   | Tiempo de trabajo y conciliación            |
| 07-03-2023   | En curso | Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.   | Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar   | Tiempo de trabajo y conciliación            |
| 07-03-2023   | En curso | Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.   | Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo  | Condiciones salariales                      |
| 07-03-2023   | En curso | Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, en caso de que en la oferta hubiera diferencia entre hombre y mujer.  | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada | Formación profesional                       |
| 07-03-2023   | En curso | Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.  | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada | Formación profesional                       |
| 07-03-2023   | En curso | Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.  | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada | Formación profesional                       |
| 07-03-2023   | En curso | Equiparar a las parejas de hecho y sus hijos con los matrimonios en todo  | Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas   | Tiempo de trabajo y conciliación            |

|            |          |  |   |   |
|------------|----------|--|---|---|
|            |          | lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.  | de conciliación y faciliten su ejercicio  |   |
| 07-03-2023 | En curso | Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.  | Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio  | Tiempo de trabajo y conciliación                  |
| 07-03-2023 | En curso | Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada | Formación profesional                             |
| 07-03-2023 | En curso | Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.  | Evitar riesgos para la salud de las mujeres   | Prevención de la salud laboral                    |
| 07-03-2023 | En curso | Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.   | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  | Prevención del acoso sexual y por razón de género |
| 07-03-2023 | En curso | Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.   | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  | Prevención del acoso sexual y por razón de género |
| 07-03-2023 | En curso | Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.   | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  | Prevención del acoso sexual y por razón de género |
| 07-03-2023 | En curso | Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.   | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  | Prevención del acoso sexual y por razón de género |
| 07-03-2023 | En curso | Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.   | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  | Prevención del acoso sexual y por razón de género |
| 07-03-2023 | En curso | Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.   | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  | Prevención del acoso sexual y por razón de género |
| 07-03-2023 | En curso | Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.  | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  | Prevención del acoso sexual y por razón de género |
| 07-03-2023 | En curso | Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.  | Evitar riesgos para la salud de las mujeres   | Prevención de la salud laboral                    |
| 07-03-2023 | En curso | Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.   | Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio  | Tiempo de trabajo y conciliación                  |
| 07-03-2023 | En curso | Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.   | Evitar riesgos para la salud de las mujeres   | Prevención de la salud laboral                    |
| 07-03-2023 | En curso | Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.   | Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales  | Prevención de la salud laboral                    |
| 07-03-2023 | En curso | Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.   | Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales  | Prevención de la salud laboral                    |
| 07-03-2023 | En curso | Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.  | Evitar la pérdida de personal femenino  | Extinción del contrato                            |

|            |          |  |   |  |
|------------|----------|--|---|--|
| 07-03-2023 | En curso | Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.   | Evitar la pérdida de personal femenino  | Extinción del contrato                         |
| 07-03-2023 | En curso | Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.  | Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares   | Tiempo de trabajo y conciliación               |
| 07-03-2023 | En curso | Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.  | Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares   | Tiempo de trabajo y conciliación               |
| 07-03-2023 | En curso | Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.  | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada | Formación profesional                          |
| 07-03-2023 | En curso | Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.  | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada | Formación profesional                          |
| 07-03-2023 | En curso | Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.  | Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal  | Acceso a la empresa y procesos de selección    |
| 07-03-2023 | En curso | Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.   | Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia  | Acceso a la empresa y procesos de selección    |
| 07-03-2023 | En curso | Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres, en el caso de que concurrieran las circunstancias idóneas para ello, atendiendo al esfuerzo y al compromiso de la persona trabajadora.   | Fomentar la contratación indefinida   | Modalidades de contratación y tipos de jornada |
| 07-03-2023 | En curso | Hacer extensivos los beneficios de los trabajadores a tiempo completo a los trabajadores a tiempo parcial.   | Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación  | Modalidades de contratación y tipos de jornada |
| 07-03-2023 | En curso | Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes. Esta medida se establece como consecuencia de los diferentes acuerdos que la empresa tiene con los centros educativos y la cual se está cumpliendo a fecha actual, fomentando la proactividad de la empresa para publicitar las ofertas de trabajo. | Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia  | Acceso a la empresa y procesos de selección    |
| 07-03-2023 | En curso | Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, que se podrá  | Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia  | Acceso a la empresa y procesos de selección    |

|            |          |  |   |  |
|------------|----------|--|---|--|
|            |          | justificar con los finalistas en los procesos selectivos.  |   |  |
| 07-03-2023 | En curso | Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.   | Fomentar la contratación indefinida   | Modalidades de contratación y tipos de jornada |
| 07-03-2023 | En curso | Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.  | Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género                                     | Acceso a la empresa y procesos de selección    |
| 07-03-2023 | En curso | Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.  | Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género                                     | Acceso a la empresa y procesos de selección    |
| 07-03-2023 | En curso | Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad.   | Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género                                     | Acceso a la empresa y procesos de selección    |
| 07-03-2023 | En curso | Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.  | Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género                                     | Acceso a la empresa y procesos de selección    |
| 07-03-2023 | En curso | Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.   | Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género                                     | Acceso a la empresa y procesos de selección    |
| 07-03-2023 | En curso | Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.  | Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género                                     | Acceso a la empresa y procesos de selección    |
| 07-03-2023 | En curso | Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.   | Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género                                     | Acceso a la empresa y procesos de selección    |
| 07-03-2023 | En curso | Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.  | Fomentar la contratación indefinida   | Modalidades de contratación y tipos de jornada |
| 07-03-2023 | En curso | Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.   | Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios  | Clasificación profesional                      |
| 07-03-2023 | En curso | Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las deficiencias técnicas o habilidades a desarrollar de manera que en la medida que fuere posible las mujeres, puedan obtener capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres. | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada | Formación profesional                          |
| 07-03-2023 | En curso | Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.   | Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción   | Promoción profesional                          |
| 07-03-2023 | En curso | Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.  | Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso  | Formación profesional                          |
| 07-03-2023 | En curso | Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.   | Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso  | Formación profesional                          |

|            |          |  |  |  |
|------------|----------|--|--|--|
| 07-03-2023 | En curso | Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.   | Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso   | Formación profesional                                    |
| 07-03-2023 | En curso | Potenciar la participación de la Comisión de Igualdad en los tribunales o comités de promoción.  | Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción  | Promoción profesional                                    |
| 07-03-2023 | En curso | Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.  | Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción  | Promoción profesional                                    |
| 07-03-2023 | En curso | Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.  | Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción  | Promoción profesional                                    |
| 07-03-2023 | En curso | Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.   | Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción  | Promoción profesional                                    |
| 07-03-2023 | En curso | Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.  | Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción  | Promoción profesional                                    |
| 07-03-2023 | En curso | Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.  | Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios                   | Clasificación profesional                                |
| 07-03-2023 | En curso | Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.   | Fomentar la promoción profesional de la mujer  | Promoción profesional                                    |
| 07-03-2023 | En curso | Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad, competencia, capacidad y compromiso si en ellas concurren tales circunstancias. | Fomentar la promoción profesional de la mujer  | Promoción profesional                                    |
| 07-03-2023 | En curso | Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados, siempre que exista la demanda al puesto de trabajo a ocupar.   | Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales | Clasificación profesional                                |
| 07-03-2023 | En curso | Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.  | Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales | Clasificación profesional                                |
| 07-03-2023 | En curso | Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.   | Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios                   | Clasificación profesional                                |
| 07-03-2023 | En curso | <b>Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.</b>   | <b>Ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género</b>                                 | <b>Prevención del acoso sexual y por razón de género</b> |

**Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad para los siguientes años hasta fin de vigencia (2026).**

Se realizará una revisión anual del cumplimiento de las medidas establecidas para el primer año y se irán añadiendo de forma periódica según necesidades y situación de la empresa:

| Fecha límite | Estado     | Medida  | Objetivo   | Materia                                     |
|--------------|------------|---|--|---|
| 07-03-2024   | Programada | Formación en igualdad a todos/as los trabajadores/as de la empresa. | Sensibilizar y formar en materia de igualdad   | Acceso a la empresa y procesos de selección |
| 07-03-2024   | Programada | Implantar medidas de conciliación ampliadas                         | Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio | Tiempo de trabajo y conciliación            |

|                          |            |  |   |  |
|--------------------------|------------|--|---|--|
| 07-03-2024               | Programada | Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria   | Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio  | <b>Tiempo de trabajo y conciliación</b>                  |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.                  | Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar   | <b>Tiempo de trabajo y conciliación</b>                  |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.  | Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo  | <b>Condiciones salariales</b>                            |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, en caso de que en la oferta hubiera diferencia entre hombre y mujer.       | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada | <b>Formación profesional</b>                             |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.  | Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio  | <b>Tiempo de trabajo y conciliación</b>                  |
| 07-03-2024               | Programada | Facilitar el acceso a cursos de todo el personal   | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada | <b>Formación profesional</b>                             |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.   | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  | <b>Prevención del acoso sexual y por razón de género</b> |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | Programada | Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla, anualmente, de forma actualizada  | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  | <b>Prevención del acoso sexual y por razón de género</b> |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa anualmente.   | Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  | <b>Prevención del acoso sexual y por razón de género</b> |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Mantener el derecho a todos los beneficios sociales  | Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio  | <b>Tiempo de trabajo y conciliación</b>                  |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad, anualmente.                 | Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales  | <b>Prevención de la salud laboral</b>                    |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo, anualmente.                              | Evitar la pérdida de personal femenino  | <b>Extinción del contrato</b>                            |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras, anualmente. | Evitar la pérdida de personal femenino  | <b>Extinción del contrato</b>                            |

|                          |            |  |   |   |
|--------------------------|------------|--|---|---|
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | Programada | Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.  | Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada | Formación profesional                       |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Establecer la revisión anual del equilibrio por sexos en la plantilla.   | Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia  | Acceso a la empresa y procesos de selección |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género, de forma periódica anual. | Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género                                     | Acceso a la empresa y procesos de selección |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | Programada | Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH, de forma actualizada, incluyendo modificaciones de normativa  | Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso  | Formación profesional                       |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | Mantener el compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.  | Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción   | Promoción profesional                       |
| 07-03-2024<br>07-03-2025 | En curso   | <b>Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, anualmente.</b>   | <b>Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios</b>   | Clasificación profesional                   |

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de DORANJO S.L.U. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este acontecimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Igualdad, que interpretará el contenido del Plan y evaluará su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

La Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones generales:

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y grado de implantación.
- Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.)
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

### Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada tres meses durante el 1º año de vigencia y cada 6 meses los siguientes con carácter ordinario. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa.

#### **Medios**

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

#### **Causas de revisión:**

Las causas de revisión del Plan de igualdad serán las siguientes:

- Modificación de algún componente del Comité de Igualdad
- Cumplimiento de objetivos en un menor plazo
- Incumplimiento de objetivos en el plazo fijado
- Denuncias por parte de los empleados en materias de acoso sexual, brecha salarial y/o conciliación de vida laboral y personal
- Cambios de gran importancia en la plantilla o dirección de la empresa

#### **9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión se encargará de revisar y realizar las modificaciones oportunas en cuanto a:

- El grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilidad de una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia anual desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.