

**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