

- 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.