



DOMINION

PLAN DE IGUALDAD

DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Periodo
(2023-2027)**

criteria

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	3
	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	3
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	6
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	87
4.	COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	109
5.	PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD.....	1240
	EJE 1. PERFIL DE LA PLANTILLA.....	1240
	EJE2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	1412
	EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO	1614
	EJE 4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1816
	EJE 5. PROMOCIÓN PROFESIONAL	1917
	EJE 6. FORMACIÓN	2018
	EJE 7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL.....	2119
	EJE 8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	2422
	EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	2523
	EJE 10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.....	2624
	EJE 11. VIOLENCIA DE GÉNERO	2624
6.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	2725
	OBJETIVOS GENERALES	2725
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2826
7.	TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES.....	3129
8.	FICHAS DE MEDIDAS POR EJES	3836
	EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	3836
	EJE 2: PROMOCIÓN INTERNA	4139
	EJE 3: RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍAS SALARIALES).....	4240

EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL (ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD).....	4442
EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEX.....	4644
EJE 6: FORMACIÓN INTERNA.....	4745
EJE 7: SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS. PLAN DE PREVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	4947
EJE 8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	5048
EJE 9: APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	5149
EJE 10: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA.....	5149
9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	5351
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	6360
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6461
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD	6562
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	6663

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad grupal de DOMINION**.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

DOMINION basa su propuesta de valor en maximizar la eficiencia de los procesos de negocio gracias a su conocimiento sectorial y a la aplicación innovadora de la tecnología con un enfoque diferente.

Nacida en Bilbao en 1999, cuenta con una cultura y modelo de gestión únicos basados en las cuatro claves de DOMINION que hacen suyos: la Digitalización, la Diversificación, la Descentralización y la Disciplina Financiera.

Cuentan con presencia en más de 35 países, más de 1.000 clientes y un equipo formado por más de 9.000 personas. Facturan 1.000 millones de euros anuales y cotizan en la Bolsa española desde abril de 2016.

El presente plan es un plan grupal que agrupa 6 empresas del grupo Dominion:

Razón Social		GRUPO DOMINION
Actividad:	Servicios técnicos: ingeniería, arquitectura, urbanismo, etc. Realización de instalaciones industriales, formalización de proyectos al efecto, asistencia técnica y asesoramiento a empresas.	
Empresas:	Para el plan se han agrupado un total de seis empresas del grupo: <ol style="list-style-type: none"> 1. Dominion E&C Iberia S.L. 2. Dominion Industry & Infrastructures S.L. 3. Global Dominion Access S.A. 4. Abside Smart Financial Technologies S.L. 5. Dominion Servicios Medioambientales S.L. 6. Dominion Centro de Control S.L. 	
Web:	https://www.dominion-global.com/es/	
DOMINION E&C IBERIA S.L.		
<i>Dirección</i>	PLAZA PÍO BAROJA, 3, 1ª PLANTA, 48001 (BILBAO)	
<i>Teléfono</i>	944 79 37 87	
<i>Plantilla</i>	109 personas (97 hombres y 12 mujeres)	
DOMINION INDUSTRY & INFRASTRUCTURES S.L.		
<i>Dirección</i>	C/ ASTURIAS, 8-10, 08830, SANT BOI DE LLOBREGAT	
<i>Teléfono</i>	626 83 25 82	
<i>Plantilla</i>	1984 personas (1810 hombres y 174 mujeres)	
GLOBAL DOMINION ACCESS S.A.		
<i>Dirección</i>	PLAZA PÍO BAROJA, 3 1ª PLANTA 48001 BILBAO	
<i>Teléfono</i>	944 79 37 87	
<i>Plantilla</i>	88 personas (51 hombres y 37 mujeres)	
ABSIDE SMART FINANCIAL TECHNOLOGIES S.L.		
<i>Dirección</i>	PLAZA PÍO BAROJA, 3 1ª PLANTA 48001 BILBAO	
<i>Teléfono</i>	944 79 37 87	
<i>Plantilla</i>	75 personas (34 mujeres y 41 hombres)	

DOMINION SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.L.	
<i>Dirección</i>	PLAZA PÍO BAROJA, 3 1ª PLANTA 48001 BILBAO
<i>Teléfono</i>	944 793 787
<i>Plantilla</i>	254 personas (237 hombres y 17 mujeres)
DOMINION CENTRO DE CONTROL S.L.	
<i>Dirección</i>	AVENIDA DEL PARTENÓN 16 – 2ª, 28042 Madrid (España)
<i>Teléfono</i>	91 743 49 50
<i>Plantilla</i>	64 personas (49 hombres y 15 mujeres)

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es acordado tanto por la empresa como por representantes legales de las trabajadoras y trabajadores a través de la **Comisión Negociadora** de DOMINION. Está Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Las personas que la integran son:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PORTE SOCIAL/PORTE EMPRESARIAL
David Martín García	Responsable RRHH operativos	Parte empresarial
Cristina Pérez González	Directora Adm Personas y RRLL	Parte empresarial
Sara Carrasco Zaballa	Técnica Asesoría Jurídica	Parte empresarial
Marcos Betrán Calvo	Técnico RRHH	Parte empresarial
Míriam Palmero García	Técnica RRHH	Parte empresarial
Raquel Godoy Maroto	Responsable RRHH	Parte empresarial
Isabel Gállego Santiago	Responsable negocio ONS LATAM	Parte empresarial
Ivan Sordo Naverira	Técnico PRL Calidad y Medio Ambiente	Parte empresarial
Arantza Lazurtegui Mateos	Responsable auditoría y controlling	Parte empresarial
José Ignacio Martínez Rego	Responsable calidad, PRL y Medioambiente	Parte empresarial
Mar Blázquez Perales	Responsable de planes de igualdad Fesmcutg	Parte social
Ester Chaves Alonso	Centros sin RLPT. UGT FICA	Parte social
Elena Martínez Vidal	Centros sin RLPT. UGT	Parte social
José Antonio González Barbero	DII Barcelona UGT por los centros con RLPT	Parte social
Vicente Canet Juan	CCOO Industria	Parte social
Jesús Andrés Castillo	DII Madrid CCOO	Parte social

Comentario [MC1]: Completar la tabla:
- Nombre completo (2 apellidos)
- Cargo en empresa

Patallo		
María Teresa Cid Marco	DII Tarragona CCOO	Parte social
Miguel Gerez Colomo	DII Tarragona CCOO	Parte social
Sandra Nieto Rivera	DII Barcelona UGT por los centros con RLPT	Parte social
Santiago Calzado Miranda	DII Madrid CCOO	Parte social
Nicolás Neila Pozo	DII Tarragona CCOO	Parte social
José Antonio Hernández Martínez	DII Tarragona CCOO	Parte social
Iván García Lara	DII Tarragona CCOO	Parte social

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a **toda la plantilla y todos los centros de trabajo de las seis empresas del grupo DOMINION**, siendo estos los siguientes:

DOMINION E&C IBERIA S.L.:

- Centro de trabajo de Vizcaya: Calle Etxerre Kaminoa, 21 48970 Basauri
- Centro de trabajo de Madrid: Av. Partenón, 16-18 28042 Madrid
- Centro de trabajo de Asturias: Calle José Manuel Pedregal, 14 1º C 33400 Avilés
- Centro de trabajo de Bilbao: Plaza Pío Baroja, 3 48001 Bilbao

DOMINION INDUSTRY & INFRASTRUCTURES S.L.:

- Centro de trabajo de Vizcaya: Plaza Pío Baroja, 3 48001 Bilbao
- Centro de trabajo de Tarragona: PG Perafort Via Interior Privat, 2 43152 Peradot
- Centro de trabajo de Sevilla: Av. España, 57 41704 Dos Hermanas
- Centro de trabajo de Madrid: Av. Partenón, 16-18 28042 Madrid
- Centro de trabajo de Madrid (Lugo Alcoa): Av. Partenón, 16-18 28042 Madrid
- Centro de trabajo de Madrid (Álava Michelín): Av. Partenón, 16-18 28042 Madrid
- Centro de trabajo Huelva: Calle Joaquín Turina, 14 21001 Huleva
- Centro de trabajo Barcelona: Calle Asturias, 8-10 08830 Sant Boi de Llobregat

GLOBAL DOMINION ACCESS S.A.:

- Centro de trabajo de Madrid: Av. Partenón, 16-18 28042 Madrid
- Centro de trabajo de Vizcaya: Plaza Pío Baroja, 3 48001 Bilbao

ABSIDE SMART FINANCIAL TECHNOLOGIES S.L.:

- Centro de trabajo de Madrid: Av. De la Industria, 23 28760 Tres Cantos
- Centro de trabajo de Vizcaya: Calle Nervión, 3 48001 Bilbao

DOMINION SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.L.:

- Centro de trabajo de Vizcaya: Calle Etxerre Kaminoa, 21 48970 Basauri
- Centro de trabajo de Madrid: Av. Partenón, 16-18 28042 Madrid
- Centro de trabajo de Cádiz: PG IND Puente Mayorga 113695 San Roque
- Centro de trabajo de Huelva: PG IND Nuevo Puerto 21810 Palos de la Frontera
- Centro de trabajo de Ciudad Real: CT Calcada de Calatraba s/n 13500 Puerto Llano
- Centro de trabajo de Tarragona: PG Perafort Via Interior Privat, 2 43152 Peradot
- Centro de trabajo de Murcia: Calle Valle escombreras 30550 Valle de Escombreras

DOMINION CENTRO DE CONTROL S.L.:

- Centro de trabajo de Barcelona: Calle Asturias, 8-10 08830 Sant Boi de Llobregat
- Centro de trabajo de Madrid: Av. Partenón, 16-18 28042 Madrid.
- Centro de trabajo de Málaga: Pl Calle Paris, 64 29006 Málaga
- Centro de trabajo de Madrid: Calle Aragoneses, 7 28100 Alcobendas

Para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(2023-2027)**.

4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

DOMINION firmó a fecha de 8 de marzo de 2023, el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, **DOMINION** conformó el 19 de octubre de 2022 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 23 personas: 13 en representación de la plantilla y 10 en representación de la empresa.

- En representación de la empresa:
 - David Martín García
 - Cristina Pérez González
 - Sara Carrasco Zaballa
 - Marcos Betrán Calvo
 - Míriam Palmero García
 - Raquel Godoy Maroto
 - Isabel Gállego Santiago
 - Ivan Sordo Naverira
 - Arantza Lazurtegui Mateos
 - José Ignacio Martínez Rego
- En representación de la plantilla:
 - Mar Blázquez Perales
 - Ester Chaves Alonso
 - Elena Martínez Vidal
 - José Antonio González Barbero
 - Vicente Canet Juan
 - Jesús Andrés Castillo Patallo
 - María Teresa Cid Marco
 - Miguel Gerez Colomo
 - Sandra Nieto Rivera
 - Santiago Calzado Miranda
 - Nicolás Neila Pozo
 - José Antonio Hernández Martínez

- Iván García Lara

La Comisión Negociadora tiene como **funciones** principales:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

5. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD

En este apartado se expondrán los **principales resultados de los seis diagnósticos** elaborados a las 6 empresas del grupo comprendidas para esta Plan de Igualdad destacando los puntos fuertes y los puntos de mejora que orientaron las medidas del plan:

1. Dominion E&C Iberia S.L.
2. Dominion Industry & Infrastructures S.L.
3. Global Dominion Access S.A.
4. Abside Smart Financial Technologies S.L.
5. Dominion Servicios Medioambientales S.L.
6. Dominion Centro de Control S.L.

Los resultados se presentan siguiendo la estructura de los ejes de análisis de los distintos diagnósticos.

EJE 1. PERFIL DE LA PLANTILLA

Se ha analizado la distribución de la plantilla por sexo, edad, antigüedad, nivel de estudios y centros de trabajo. Además, se ha analizado su distribución por convenios colectivos y la composición por sexo de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

A continuación, se resumen los puntos fuertes y de mejora de las distintas empresas:

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> • Se observa una correspondencia entre la antigüedad de la empresa y las posiciones de mayor jerarquía. • Se observa una mayor antigüedad por parte de las mujeres de la empresa, que suman 12,2 años de promedio frente a 5,5 masculinos. • Las mujeres cuentan con más antigüedad que los hombres de promedio en el mando de Dirección. 	E&C
<ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas están sujetas a algún tipo de convenio colectivo (25 en total), siendo el más numeroso el de siderometalurgia de Barcelona. • La edad media de mujeres y hombres es bastante similar. • Apenas existen diferencias (1,1 año) en la antigüedad promedio de la plantilla masculina y femenina, siendo la plantilla con mayor antigüedad la masculina. 	I&I

<ul style="list-style-type: none"> • La plantilla de la empresa se encuentra equilibrada con un 42% de las mujeres frente a un 58% de los hombres. • Se observa una gran antigüedad por parte de las mujeres de la empresa. • La representación legal de la plantilla, sector masculinizado habitualmente, está conformado únicamente por 1 mujer. • A pesar de la presencia de más hombres que mujeres en la plantilla, todos los centros de trabajo están equilibrados por sexo. 	GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> • De los 2 centros de trabajo, ambos cuentan con presencia equilibrada de mujeres y hombres. • La plantilla total se encuentra equilibrada por sexos. • Las mujeres de la empresa cuentan con una mayor antigüedad que los hombres. • Se observa una correspondencia entre edad, antigüedad y puestos de responsabilidad dentro de la empresa. • Se observa un equilibrio por sexos en los niveles de estudio. 	ABSIDE
<ul style="list-style-type: none"> • Se observa una correspondencia entre la antigüedad de la empresa y las posiciones de mayor jerarquía. • Se observa una mayor antigüedad por parte de las mujeres de la empresa, que suman 12,7 años de promedio frente a 7,3 masculinos. • Las mujeres presentan una mayor cualificación (estudios) que los hombres... 	SERV. MED
<ul style="list-style-type: none"> • No se encuentran grandes diferencias en la edad ni antigüedad media de hombres y mujeres. • La mayor parte de la plantilla cuenta con contrato indefinido. • Se observa una correspondencia entre edad, antigüedad y puestos de responsabilidad dentro de la empresa. 	CENTRO DE CONTROL
PUNTOS DE MEJORA	
EMPRESAS	
<ul style="list-style-type: none"> • La plantilla se encuentra muy masculinizada, contando con un 87% de la plantilla masculina, frente a un 13% de plantilla femenina. • Dada la masculinización general de la plantilla, todos los centros de trabajo se encuentran masculinizados. • La mayoría de los hombres de la empresa cuentan con estudios básicos y la mayoría de las mujeres cuentan con estudios universitarios. Esto denotaría parte de la segregación horizontal de la empresa. • La mayoría de las personas con menos de 1 año de antigüedad son hombres. • Las mujeres cuentan con un mayor promedio de edad y antigüedad que los hombres en el mando técnico, área tradicionalmente feminizada que denota la existencia de cierta tradición de segregación horizontal. 	E&C
<ul style="list-style-type: none"> • La composición de la plantilla indica que se trata de una empresa muy masculinizada, representando las mujeres únicamente el 9% de la plantilla. • Únicamente uno de los ocho centros de trabajo está equilibrado en cuanto al número de mujeres y hombres que compone su plantilla. • Más de la mitad de la plantilla tiene una antigüedad muy reducida, por lo que su incorporación a la empresa ha sido reciente. • Existe una plantilla femenina más formada y cualificada que la plantilla masculina. 	I&I

<ul style="list-style-type: none"> • Por categoría profesional se percibe que la antigüedad de las mujeres es superior solo en el nivel de “Oficial administrativo”. Esto muestra la feminización de un área de tradición femenina como es la administración, siendo un reflejo de una posible segregación horizontal. • Se observa una masculinización del personal con estudios básicos, lo que puede indicar mayores resistencias a contratar personal sin estudios en el caso de que sean mujeres. 	GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> • Se observa cierta segregación horizontal por niveles jerárquicos, puesto que 2 de los niveles se encuentra feminizados al 100% y no se puede realizar un análisis por sexos. 	ABSIDE
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa se encuentra muy masculinizada, contando con un 93% de la plantilla masculina, frente a un 7% de plantilla femenina. • Dada la masculinización general de la plantilla, todos los centros de trabajo se encuentran masculinizados, existiendo cuatro de ellos con presencia de hombre únicamente. • El rango de antigüedad con mayor plantilla es el de menos de 1 año, y es altamente mayoritaria la incorporación de hombres frente a la de mujeres. • El 100% de la RLT está conformada por hombres. 	SERV. MED
<ul style="list-style-type: none"> • La plantilla está masculinizada, por lo que hay una sobrerrepresentación masculina. • Las mujeres en plantilla cuentan con un nivel de estudios superiores más elevado que los hombres. Sin embargo, son ellos quienes ocupan niveles jerárquicos más altos. 	CENTRO DE CONTROL

EJE2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En los diagnósticos se ha analizado la clasificación atendiendo al organigrama de cada empresa, nivel jerárquico, grupos y categorías profesionales, departamentos y puestos de trabajo.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> • Se observa la presencia de 2 mujeres en el mando de Directivo que, proporcionalmente a la plantilla femenina, supone un 16% de la plantilla femenina. 	E&C
<ul style="list-style-type: none"> • Hay 1 mujer en el nivel de “Dirección” y 3 en el de “Mandos intermedios”. 	I&I
<ul style="list-style-type: none"> • Por niveles jerárquicos, no se observa segregación vertical ni horizontal. El único puesto de Dirección está ocupado por una mujer. • El organigrama muestra una organización feminizada en sus puestos de más responsabilidad. • Por categorías profesionales, puestos y departamentos existen muchos puestos masculinizados y feminizados por ser unipersonales o con poca plantilla, por lo que no se puede detectar una segregación horizontal clara. 	ABSIDE
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa cuenta con fichas de descripción de puestos de 	I&I

trabajo.	E&C GLOBAL ABSIDE CENTRO DE CONTROL
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> No se dispone de organigrama 	E&C CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> Las fichas de descripción de puestos de trabajo y la documentación interna que utiliza nomenclaturas de clasificación profesional hace un uso sexista del lenguaje al nombrar los puestos y grupos en masculino genérico. En este aspecto, la empresa justifica que se debe a la traducción literal utilizada en los convenios colectivos. 	I&I
<ul style="list-style-type: none"> Sería necesaria una revisión del lenguaje de los niveles jerárquicos, dado que están enunciados en masculino genérico. 	ABSIDE SERV.MED CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> La segregación vertical de la empresa se va magnificada por la unipersonalidad de los puestos. 	I&I GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> Se observa la existencia de segregación vertical en la plantilla. 	E&C I&I GLOBAL SERV. MED CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> Se observa la existencia de segregación horizontal, pues en el análisis por grupos, categorías, puestos y departamentos, se observa la concentración de mujeres en área de tradición femenina y la concentración de hombres en áreas de tradición masculina 	TODAS LAS EMPRESAS

EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO

Se ha analizado la composición y distribución de la plantilla por sexo atendiendo al tipo de contrato, jornada y horas extras realizadas. Asimismo, se ha analizado la política de salud laboral incluyendo la política de prevención de riesgos laborales y las bajas por incapacidad temporal.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> El 47,7% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido. 	E&C
<ul style="list-style-type: none"> La empresa dispone de una política de prevención de riesgos laborales que incluye acciones de prevención basada en la ISO 45001:2018 “Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional” y un procedimiento para la gestión de la siniestralidad. Apenas existen diferencias entre los sexos en las bajas por incapacidad temporal. 	I&I
<ul style="list-style-type: none"> El 90,92% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido: un 91,88% de la plantilla femenina cuenta con un contrato indefinido frente a un 90,2% de la plantilla masculina 	GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> El 83% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido, y toda ella (menos 1 persona) a tiempo completo. 	ABSIDE
<ul style="list-style-type: none"> El 60,24% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido, esto es indicativo de estabilidad laboral en la empresa. El 96,6% de la plantilla tiene jornada completa (40 horas semanales), solo 9 personas tienen jornadas parciales y recaen tanto en la plantilla masculina como en la femenina. Aunque el Plan de Prevención de Riesgos Laborales no cuenta con perspectiva de género, si existen medidas aplicables específicamente a las mujeres en ciertos periodos de su desarrollo profesional y personal. 	SERV. MED
<ul style="list-style-type: none"> La mayor parte de la plantilla cuenta con contrato indefinido. La empresa informa de que no se han realizado horas extras. 	CENTRO DE CONTROL
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Los contratos de duración determinada por obra o servicio se encuentran masculinizados. Las jornadas inferiores a 40 horas de la empresa están compuestas, proporcionalmente, por el 33% de la plantilla femenina frente al 12% de la masculina. Se recomienda estudiar la relación de estos casos con la conciliación personal-laboral-familiar de la plantilla femenina. 	E&C
<ul style="list-style-type: none"> La mayoría de la plantilla cuenta con contratos temporales. Los hombres predominan entre los contratos temporales y las mujeres en los contratos parciales, siendo la parcialidad de la plantilla significativamente feminizada. El único contrato a personas con discapacidad corresponde a un 	I&I

<p>hombre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de los contratos en prácticas corresponden a hombres. • En promedio, los hombres trabajan más horas de jornada que las mujeres, con una diferencia de 4,22 puntos porcentuales. • No se incorpora la perspectiva de género en el procedimiento para la gestión de la siniestralidad. 	
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa no cuenta con un sistema de registro de ausencias desagregado por sexo, puestos, clasificación etc. • Los contratos de duración determinada por obra o servicio se encuentran feminizados. 	GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos de duración determinada por obra o servicio se encuentran masculinizados. 	SERV MED
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa no cuenta con un sistema de registro de ausencias desagregado por sexos, puestos, clasificación, etc. 	CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> • Las bajas por IT femeninas son muy superiores a las masculinas proporcionalmente lo que indica la necesidad de aplicar la perspectiva de género a su política de prevención y a la evaluación de riesgos laborales. 	GLOBAL ABSIDE
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa no dispone de política de movilidad geográfica. 	E&C I&I GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> • No existe un sistema de teletrabajo y una política de desconexión digital. 	TODAS LAS EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa no cuenta con un plan de prevención de riesgos con perspectiva de género 	

EJE 4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Todas las empresas a las que les aplica el presente Plan de Igualdad se rigen a través de una “**Política de Selección Corporativa**”. El documento en el que se recoge indica que ésta “debe interpretarse de acuerdo con La Política de Diversidad, **Igualdad** e Inclusión y tiene como finalidad impulsar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, asumiendo así un compromiso con el principio de igualdad y con los ODS relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Ha habido un mayor número de altas femeninas que masculinas en el promedio de los últimos cuatro años. Solo se observa dos bajas femeninas en los cuatro últimos años. 	GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> Existen numerosos y variados canales de publicación y difusión de las ofertas laborales existentes en la empresa. 	SERV. MED
<ul style="list-style-type: none"> No se presentan diferencias significativas en la edad de la plantilla cesada. 	CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> Existe una política de selección con procedimiento común aplicable a todo el grupo Dominion. Existen procedimientos establecidos de selección (informes de entrevista, plantilla para iniciar procesos de selección etc.) 	TODAS LAS EMPRESAS
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Realizar entrevistas de salida al personal para conocer si los motivos de las bajas voluntarias de la organización tienen alguna relación con las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras y las medidas a su disposición. 	SERV. MED
<ul style="list-style-type: none"> El número de altas de mujeres es considerable inferior al de hombres. El número de ceses de mujeres es considerablemente superior al de hombres teniendo en cuenta que se trata de una plantilla fuertemente masculinizada. 	CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> Ha habido un mayor número de altas masculinas que femeninas en los últimos años y las nuevas altas reproducen la segregación ocupacional. 	E&C I&I
<ul style="list-style-type: none"> La empresa no realiza publicaciones internas de las vacantes disponibles. 	E&C I&I
<ul style="list-style-type: none"> La empresa detecta que, por la tipología de negocio y los sectores masculinizados en los que se desenvuelven, hay dificultades a la hora de incorporar mujeres a ciertos puestos de trabajo. 	GLOBAL ABSIDE CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> La empresa no hace uso de incentivos, ayudas y/o bonificaciones destinadas a la contratación de mujeres. 	TODAS LAS EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Revisar el lenguaje empleado en los documentos internos de los procedimientos de selección y ofertas de empleo para garantizar el 	TODAS LAS EMPRESAS

uso no sexista del mismo.	
<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de formación en materia de igualdad a todas las personas que participan y toman decisiones en los procesos de selección. 	

EJE 5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En los diagnósticos de cada empresa se ha analizado la política de desarrollo profesional y promociones, así como los datos de las promociones de los últimos 4 años.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> • Existen evaluaciones del personal para los mandos de Dirección. 	E&C GLOBAL ABSIDE CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> • Hay más promociones femeninas que masculinas registradas en la empresa para los últimos 3 años. 	E&C GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> • Las promociones en los últimos 4 años han sido equilibradas entre mujeres y hombres. • No se detecta que las responsabilidades familiares sean un obstáculo para la promoción. 	I&I
<ul style="list-style-type: none"> • Existe el mismo número de promociones de mujeres que de hombres en los últimos 3 años. • La empresa realiza formaciones sobre promoción. 	ABSIDE
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa realiza formaciones sobre promoción. 	CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> • Se publican todas las vacantes de promoción en la página web y en páginas de reclutamiento para su consulta por parte de la plantilla. 	SERV. MED ABSIDE CENTRO DE CONTROL
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> • Las vacantes de promoción no se difunden a nivel interno. 	I&I
<ul style="list-style-type: none"> • DOMINION CENTRO DE CONTROL. S.L. no cuenta con datos respecto a la promoción de la plantilla. 	CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> • No se han llevado a cabo iniciativas de formación o acción para incentivar la promoción femenina 	TODAS LAS EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa no cuenta con evaluaciones del personal ni con planes de carrera para la plantilla. 	
<ul style="list-style-type: none"> • No existe una guía de promoción con requisitos y procedimientos establecidos al respecto. 	
<ul style="list-style-type: none"> • No existe una base de datos para registrar las promociones disgregadas por sexos, niveles, categorías, situaciones familiares etc. 	

EJE 6. FORMACIÓN

Se ha analizado el proceso de detección de necesidades de la plantilla, el plan de formación y la formación recibida por la plantilla atendiendo a los datos desagregados por sexo.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Se realiza un estudio sobre cada proyecto para analizar las necesidades formativas del mismo. 	E&C ABSIDE SERV.MED CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> Existe un Plan Anual de Formación que contempla personal al que dirigir las formaciones, contenidos, horas, tipología, recursos y calendarización. 	I&I GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres han realizado un mayor promedio de horas formativas que sus compañeros a pesar de su baja presencia en la plantilla. 	SERV. MED
<ul style="list-style-type: none"> La tipología de los cursos que se imparten es variada y completa, se imparten cursos de seguridad y salud, de formación profesional y de idiomas, así como en distintas modalidades (online, presencial etc.) 	E&C I&I ABSIDE SERV. MED CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> El personal puede presentar propuestas formativas. 	E&C I&I ABSIDE SERV.MED CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> La empresa cuenta con una Política Corporativa de Formación, así como un Procedimiento de Gestión de la Formación. 	TODAS LAS EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> La empresa dispone de un crédito para la formación de sus personas trabajadoras mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social 	TODAS LAS EMPRESAS
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> La empresa no ha facilitado los datos relativos a las formaciones de la plantilla en el último año. 	E&C
<ul style="list-style-type: none"> Las formaciones impartidas fuera de horario laboral no contemplan compensaciones 	SERV. MED
<ul style="list-style-type: none"> Los hombres dedican de media más horas a la formación que las mujeres. 	E&C I&I ABSIDE
<ul style="list-style-type: none"> Aunque el porcentaje de mujeres formadas es mayor que el de los hombres, los porcentajes sobre el total de la plantilla son muy reducidos y debería ampliarse la formación impartida, incorporando, entre otros, cursos obligatorios en materia de salud y seguridad y cursos de sensibilización en igualdad. Infrarrepresentación femenina en las formaciones no obligatorias 	GLOBAL

<ul style="list-style-type: none"> • Los hombres se han beneficiado de manera muy superior de la impartición de formaciones, tanto obligatorias como voluntarias. • La segregación horizontal de la empresa hace que las mujeres tengan menos acceso y posibilidades para formarse en ciertas áreas de la empresa. • La segregación vertical de la empresa muestra que las mujeres tienen menos oportunidades para formarse en áreas que no son de tradición femenina o vinculadas a las áreas técnico-administrativas. 	CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda llevar a cabo formaciones específicas en igualdad (en torno a diversas temáticas) para toda la plantilla. 	TODAS LAS EMPRESAS

EJE 7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Se ha realizado un análisis retributivo y auditorías salariales de todas las empresas del plan. Todas las auditorías tendrán el mismo periodo de vigencia del plan. El proceso de análisis de las auditorías se resume a continuación:

- **Valoración de Puestos de Trabajo:** Las 6 empresas han utilizado la *metodología de puntuación por factores* fijada por los ministerios competentes. Para su elaboración se ha utilizado la **herramienta oficial publicada en abril de 2022 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad**. También se analizaron:
 - **Convenios Colectivos de aplicación.**
 - **Valoración de Puestos de Trabajo.**
 - **Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo.**
- **Registros Salariales:** realizados en base a la normativa vigente (RD 902/2020) con la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad y el de Trabajo y Economía Social.
- **Otros factores desencadenantes de diferencias retributivas:**
 - Uso de medidas de **conciliación**.
 - Dificultades en la **promoción**.

Plan de actuación para la corrección de desigualdades: De acuerdo con los resultados obtenidos de las auditorías, se plantearon las siguientes medidas destinadas a corregir posibles desequilibrios detectados:

PLAN DE ACTUACIÓN	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Revisar la valoración de riesgos de los puestos de trabajo para garantizar que se está realizando de manera objetiva y revisar los conceptos retributivos asociados para verificar que se está asignando la cuantía correspondiente según las funciones y riesgos asumidos por el personal 	I&I
<ul style="list-style-type: none"> Integrar como competencia requerida la formación en igualdad y sesgos de género para los puestos de RRHH con poder de decisión en los procesos de reclutamiento y promoción 	ABSIDE
<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la contratación femenina en la empresa, pues la mayoría de las brechas salariales se dan por la alta presencia de hombres en la empresa, frente a una muy baja presencia de mujeres. Fomentar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad para reducir la brecha en los grupos de puestos de mayor nivel dado que se observa una clara segregación vertical en la empresa. Fomentar medidas de conciliación en la empresa, también la masculina, para fomentar que los hombres también se acojan de forma más extendida a compatibilizar responsabilidades de carácter familiar-laboral 	E&C ABSIDE SERV. MED
<ul style="list-style-type: none"> Revisar y adecuar la Valoración de Puestos de Trabajo una vez se haya revisado y adecuado la clasificación profesional de la plantilla garantizando que responde a los criterios normativos al respecto, prestando especialmente a la valoración del puesto de limpieza en I&I. 	E&C I&I GLOBAL SERV. MED CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> Iniciar un estudio de la política salarial de la empresa para equilibrar las remuneraciones de los puestos de igual valor (aquellos que formen parte del mismo nivel de VPT) con la excepción de aquellos conceptos relacionados con criterios objetivos basados en la situación del personal (IT, dietas, etc.). Asimismo, se recomienda revisar las cuantías mínimas y máximas en un mismo nivel de VPT para evitar desequilibrios significativos en los conceptos retributivos de las personas que conformen un mismo nivel de puestos de igual valor. 	E&C I&I GLOBAL SERV. MED CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> Revisar y actualizar la clasificación profesional para garantizar que las funciones y responsabilidades corresponden al puesto, grupo y categoría profesional adecuada y reciben el salario correspondiente. 	TODAS LAS EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Incorporar en el plan de igualdad medidas de acción positiva para reducir la segregación ocupacional entre la plantilla. 	
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los criterios de los conceptos retributivos donde existen 	

<p>mayores desequilibrios entre los sexos y entre el personal con mismo nivel de VPT, con el objetivo de garantizar que criterios son objetivos que no puedan suponer una discriminación indirecta para las mujeres y diseñar medidas compensatorias en caso contrario.</p>	
<ul style="list-style-type: none">• Revisar y adecuar el lenguaje utilizado en todos los documentos y procedimientos relacionados con la clasificación profesional evitando el masculino genérico (utilizado en la VPT y en el registro retributivo).	

EJE 8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Para este eje se han analizado las medidas aplicadas que favorecen la conciliación en cada una de las empresas, las responsabilidades de cuidado de la plantilla y el uso que se ha hecho por parte de mujeres y hombres de los permisos, excedencias y otras medidas para la conciliación por motivos de cuidado.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Se observa que ocupar puestos de mando no es un obstáculo para tener hijos/as dentro de la empresa. 	E&C I& GLOBAL SERV.MED
<ul style="list-style-type: none"> Ha habido más hombres con reducción de jornada y por reducción por guarda legal de menor que mujeres. 	E&C
<ul style="list-style-type: none"> El promedio de nº de hijas/os por sexo es muy similar entre la plantilla femenina y masculina. 	I&I
<ul style="list-style-type: none"> Existencia de medidas de conciliación variadas a disposición de mujeres y hombres de la empresa. La empresa informa a la plantilla sobre sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del email corporativo general y atención personalizada a través de email, teléfono o asesoría en directo. En el último año, 1 hombre y 1 mujer han solicitado reducción de jornada por guardia legal, mismas personas que han sido padres/madres en el último año. 	ABSIDE
<ul style="list-style-type: none"> Existencia de medidas de conciliación variadas a disposición de mujeres y hombres de la empresa. La empresa informa a la plantilla sobre sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del email corporativo general y atención personalizada a través de email, teléfono o asesoría en directo. 	CENTRO DE CONTROL
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Las excedencias son superiores entre las mujeres No existe un plan de conciliación en la empresa y existe un déficit en la información disponible sobre los permisos disfrutados por la plantilla. 	I&I
<ul style="list-style-type: none"> A pesar de que la plantilla está masculinizada, el número de mujeres que concilian es más elevado que el de hombres. 	ABSIDE
<ul style="list-style-type: none"> Ampliar los canales de difusión para la comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles. 	SERV. MED

<ul style="list-style-type: none"> • A pesar de que el promedio de hijos/as en mujeres sea inferior que, en hombres, quienes hacen mayor uso de las medidas de conciliación son mujeres. 	<p>ABSIDE CENTRO DE CONTROL</p>
<ul style="list-style-type: none"> • No hay medidas de conciliación amplias y variadas a disposición de mujeres y hombres de la empresa 	<p>E&C I&I GLOBAL SERV. MED</p>
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa informa a la plantilla sobre sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sólo a través de consultas (si se solicita información). 	<p>E&C I& GLOBAL</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Las reducciones de jornada están feminizadas. 	<p>E&C I&I SERV. MED CENTRO DE CONTROL</p>

EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Durante la elaboración del presente plan se ha elaborado un **nuevo protocolo** específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo para las 6 empresas que conforman el plan grupal.

El nuevo protocolo corrige las deficiencias del protocolo vigente y se ha consensuado junto a la parte social representada en la comisión negociadora. Actualmente el protocolo **cumple con las exigencias normativas**.

Como aspecto de mejora para todas las empresas se plantea la **formación a las personas que formen parte de la comisión instructora y al resto de la plantilla**.

EJE 10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Para el análisis de este eje se ha analizado el lenguaje y las imágenes utilizados en los documentos oficiales y en la página web. Asimismo, se ha analizado el modelo y los canales de comunicación internos y externos de cada empresa.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Existe en la entidad una Política de relación con medios e información a terceros. 	TODAS LAS EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Existe en la entidad una Política de Redes Sociales. 	
<ul style="list-style-type: none"> La cartelería interna de la organización emplea lenguaje inclusivo y hace uso de imágenes que no perpetúan estereotipos de género. 	
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> La empresa no ha realizado ninguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico. No se han impartido formaciones a la plantilla sobre los usos del lenguaje y la comunicación inclusiva. 	CENTRO DE CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> No se dispone de un manual o política de buenas prácticas en materia de comunicación y lenguaje inclusivo, por lo que se recomienda su elaboración e implantación. 	TODAS LAS EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda la revisión del lenguaje empleado en la documentación y protocolos relativos a la comunicación para asegurar el uso del lenguaje inclusivo. 	
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda la revisión del lenguaje empleado en la página web de la organización. 	

EJE 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

Durante la fase diagnóstica se ha elaborado y consensado entre las partes que conforman la comisión negociadora una **guía de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género** en base a un modelo ofrecido por los sindicatos que da cumplimiento a la normativa vigente y amplía los derechos contemplados por la misma.

Esta guía será de aplicación a las 6 empresas que conforman el presente plan de igualdad.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. Esta área se centra en la definición de medidas encaminadas a reforzar el objetivo de la igualdad en los procesos de selección y contratación utilizados para la incorporación del personal
2. Garantizar de manera efectiva las posibilidades de promoción entre hombres y mujeres. En este Eje se especifican una serie de medidas orientadas a garantizar la incorporación del enfoque de género en los procesos de promoción. Dicha promoción se refiere a cualquier cambio que implique una mejora, de la naturaleza que sea, para la persona trabajadora.
3. Detectar y eliminar las posibles discriminaciones salariales y los factores que generen diferencias en los ingresos del personal masculino y femenino. Se recogen en esta área una serie de medidas dirigidas a garantizar la transparencia en la definición de puestos y su coherencia con el perfil requerido para su desempeño, la asignación de funciones, responsabilidades y complementos retributivos, para facilitar el análisis de impacto de género en esta área de gestión.
4. Establecer sistemas integrales para facilitar la relación entre la vida personal, familiar y profesional, reforzando las medidas existentes en materia de conciliación y fomentando medidas que promuevan la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de en el ámbito del trabajo doméstico.
5. Promover acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.
6. Fomentar e impulsar la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de la carrera profesional. En esta área se recogen medidas encaminadas a la incorporación de la dimensión de género en los procesos de planificación y evaluación de la formación del personal, así como para garantizar que el personal tenga conocimientos suficientes para aplicar la transversalidad del principio de igualdad en el desarrollo de los procedimientos habituales de trabajo
7. Incorporar la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgo laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

8. Equiparar la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas y puesto, categorías de la empresa
9. Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el E.T. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como las mejoras existentes en la empresa
10. Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Garantizar que la igualdad sea un principio básico y respetado en el proceso de acceso al empleo y que éste se realice atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante el proceso de selección. Aplicar las políticas de igualdad en los procedimientos de anuncio y ofertas de los puestos de trabajos.
- Garantizar procesos de acceso, selección y contratación que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.
- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa y promover las condiciones para que en el futuro la presencia de mujeres se incremente en las categorías en las que están poco o nada representadas.

EJE 2: PROMOCIÓN INTERNA

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.

EJE 3: RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍAS SALARIALES)

- Aplicar un sistema retributivo que no genere discriminación, y que mantenga, una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, de forma que garantice la transparencia del sistema retributivo.

EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL (ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD)

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso de carácter sexual en el ámbito laboral.

EJE 6: FORMACIÓN INTERNA

- Garantizar el acceso en igualdad a hombres y mujeres a la formación interna planteada por las empresas, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo. Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.
- Establecer un plan de formación que evite la discriminación directa o indirecta por razón de género y que favorezca la presencia del género infrarrepresentado en cada categoría para conseguir equilibrar a la plantilla.
- Difundir el uso de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

EJE 7: SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS. PLAN DE PREVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Integrar la promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla en la estrategia de la empresa mediante una Política de Empresa saludable y unos objetivos de salud y bienestar.
- Fomentar el autocuidado desde la perspectiva de género.

- Centrar la atención en lograr un buen clima laboral con el fin de alcanzar un alto nivel de satisfacción del personal que ayude a mejorar el funcionamiento de la empresa.

EJE 8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Equilibrar la proporción de hombres y mujeres en las diferentes áreas.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.
- Equiparar categorías profesionales.
- Visibilizar los logros y talento de las mujeres trabajadoras en EMPRESA
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.

EJE 9: APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sensibilizar a la plantilla en la prevención y detección de la Violencia de Género y otras violencias machistas.
- Facilitar la actividad laboral y el desarrollo laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
- Prevenir, detectar y actuar contra la violencia machista en el seno de la organización.

EJE 10: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

- Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad

7. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES

EJES	MEDIDAS
<p>1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<p>1.1 Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de los procesos de selección de personal.</p>
	<p>1.2 Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. • Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar. • Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso. Por ejemplo: exigir una altura determina.
	<p>1.3 Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta intentar equiparar el peso en plantilla de ambos sexos en un plazo de 4 años.</p>
	<p>1.4 Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje inclusivo y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.</p>
	<p>1.5 Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.</p>

EJES	MEDIDAS
	1.6 Seguir potenciando la participación de mujeres en los procesos de selección.
	1.7 Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.
	1.8 Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados cada 6 meses con la Comisión de seguimiento.
	1.9. Analizar los contratos formativos para que al menos un 50% de los mismos se conviertan en indefinidos en caso de que las necesidades del negocio así lo requieran, de forma que un mismo puesto no este permanentemente ocupado por contratos formativos.
	1.10. Analizar la parcialidad de los contratos de las mujeres para determinar la posibilidad de ofrecer otro contrato parcial para completar la jornada.
	1.11. Se analizará en que puestos se podría realizar teletrabajo.
	1.12. Realizar política de desconexión digital.
	1.13. Realizar una política de desplazamientos internacionales.
	1.14. Analizar la temporalidad actual de los contratos.
	2. PROMOCIÓN INTERNA

EJES	MEDIDAS
	2.2 Realizar un seguimiento específico de las promociones dentro de cada departamento o área de la organización.
3. RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN AUDITORÍAS SALARIALES)	3.1. Revisar y actualizar la clasificación profesional para garantizar que las funciones y responsabilidades corresponden al puesto, grupo y categoría profesional adecuada y reciben el salario correspondiente.
	3.2. Revisar y adecuar la Valoración de Puestos de Trabajo una vez se haya revisado y adecuado la clasificación profesional de la plantilla garantizando que responde a los criterios normativos al respecto, utilizando la herramienta del Ministerio de Trabajo en cada momento.
	3.3 Compromiso de negociar en el ámbito de los centros de trabajo medidas que permitan reducir la brecha salarial
	3.4 Revisión anual de la estructura salarial contemplando las retribuciones/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.
	3.5 Una vez realizado el análisis de la auditoría retributiva, si se detectan potenciales brechas salariales, en caso de que no haya justificación alguna, se realizarán las correcciones oportunas.
	3.6 Realización de un informe anual de auditorías salariales que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres, en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de trabajo de igual denominación.
	3.7 Compromiso de intentar negociar pólizas de salud para personas trabajadoras de Dominion.
	3.8 Incluir en retribución flexible el seguro médico para personas trabajadoras con un salario anual fijo entre 36k y 40k con una permanencia de un año en la empresa y los tickets comida con 2 años de permanencia.
4. CONCILIACIÓN DE LA	4.1 Difusión de un catálogo de medidas de conciliación personal, familiar y laboral e incorporación de las mismas en el

EJES	MEDIDAS
VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL (ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD)	onboarding.
	4.2 Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes.
	4.3 Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares, desagregado por sexo que se den en la empresa.
	4.4 En caso de adopción o acogimiento, se dispondrá de un día de permiso retribuido para la realización de gestiones administrativas. Si se trata de una adopción internacional, la persona trabajadora (un de ellas en caso de que las dos personas que adoptan estén en la empresa) podrá optar a una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un periodo de un mes. Para tener acceso a dicha excedencia, se tiene que haber superado el periodo de prueba estipulado en el convenio colectivo de aplicación.
	4.5 Flexibilidad horaria en los centros o departamentos en los que es posible.
	4.6 Se garantiza, en caso de solicitud, la acumulación de una hora de lactancia en jornadas completas.
	4.7 Como mejora a lo establecido en la legislación vigente y los convenios colectivos de aplicación, en caso de familias numerosas y monoparentales en el sentido estricto (no se incluye casos de separación o divorcio) se tendrá derecho a una bolsa de 10 horas al año para acompañar al médico, asistencia a tutorías escolares y a asistente social a personas dependientes y menores a cargo. El uso deberá ser comunicado con 72 horas de antelación y se acordará su uso entre persona trabajadora y empresa atendiendo a las necesidades del servicio. En el caso de familias numerosas, se tendrá derecho a uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la compañía.
	4.8 En caso de familias monoparentales en el sentido estricto (no se incluye casos de separación o divorcio), se tendrá preferencia a elegir 10 días laborables o 14 naturales (dependiendo del calendario laboral de aplicación) de vacaciones en periodos de vacaciones escolares hasta que las personas a su cargo tengan 12 años. En caso de que concurren dichas circunstancias en una misma área de trabajo y ellos conlleve una dificultad organizativa, la preferencia se irá alternando

EJES	MEDIDAS
	cada año.
5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	5.1 Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso por razón de sexo, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
	5.2 Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas desglosado por sexo.
	5.3 En caso de que efectivamente se determine que la persona trabajadora ha sido objeto de acoso sexual, y este de baja por causas psicológicas derivadas de dicho acoso, se complementará al 100% las percepciones fijas que devengue mensualmente durante un periodo de 2 meses.
	5.4 Se elabora protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual.
6. FORMACIÓN INTERNA	6.1 Mejorar e indicar los canales de comunicación de las formaciones que pueda realizar la empresa garantizando así que toda la plantilla esté informada y disponga de acceso a los cursos que se puedan ofertar.
	6.2 Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.
	6.3 Crear una Comisión paritaria de formación que intente llegar a un acuerdo en la elaboración del plan de formación y realice la evaluación del mismo.
	6.4 Formar en materia de igualdad a personas trabajadoras que tengan equipos a su cargo, así como a las personas que formen parte de la comisión de acoso sexual en dicha materia.
	6.5 Realizar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, estereotipo de género y acoso sexual y por razón de sexo, para toda la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.

EJES	MEDIDAS
	6.6 Información en el on boarding en materia de Igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para las personas que se incorporan a la empresa.
7. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS. PLAN DE PREVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	7.1 Garantizar el cumplimiento del Procedimiento de Gestión de Riesgo durante el embarazo y la lactancia.
	7.2 Garantizar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud
	7.3 El departamento de salud laboral y medio ambiente informará a la comisión de seguimiento de la siniestrabilidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por categorías profesionales.
8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	8.1 Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.
	8.2 Identificar los obstáculos encontrados para contar con candidaturas femeninas y realizar un plan de acción para corregirlo, en especial en la categoría de Operarios.
	8.3 Buscar candidaturas de mujeres en áreas o departamentos masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos en los que están infrarrepresentadas. Establecer convenios de colaboración con empresas de recolocación.
9: APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	9.1 Difundir entre la plantilla la Guía de protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género que recoge los derechos legalmente reconocidos, así como las mejoras existentes en la empresa.
	9.2 Elaborada guía de violencia de género (anexo)
10: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	10.1 Realización de manual de lenguaje inclusivo
	10.2 Difusión del manual de lenguaje inclusivo

EJES	MEDIDAS
	10.3 Mejorar la comunicación a través de: crear cuentas de correo para Comités de empresa e incluirlas en la lista de distribución, a través de los jefes de proyectos y de tabloneros de anuncios. La empresa se compromete a ampliar vías de comunicación directa con las personas trabajadoras.
	10.4 Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo utilizando todos los medios internos de comunicación en la empresa.
	10.5 Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
	10.6 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad.
	10.7 Utilizar en las campañas publicitarias los logos y reconocimientos que acreditan que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.

8. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE/ PLAZO	INDICADORES
<p>1.1 Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de los procesos de selección de personal.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Cuarto trimestre Año 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fecha realización de la acción formativa Nº mujeres/hombres formadas/os, del total de las personas que participan en procesos de selección Nivel de satisfacción y utilidad de la formación
<p>1.2 Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar. Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso. Por ejemplo: exigir una altura determina. 	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Tercero trimestre Año 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> Revisión del proceso de selección realizada (sí/no) Fecha última versión del procedimiento selección Fecha publicación de las convocatorias Canal o medio utilizado para su publicación En caso de eliminar criterios del proceso, nº y tipo
<p>1.3 Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta intentar equiparar el peso en plantilla de ambos sexos en un plazo de 4 años.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Medidas de acción positiva implementadas % anual de incremento de contrataciones de mujeres por puestos, categorías y departamentos. % de paridad por sexo por puestos, categorías y departamentos a los 4 años.
<p>1.4 Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje inclusivo y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ofertas de empleo publicadas en lenguaje inclusivo (sí/no). Ofertas de empleo publicadas sin imágenes sexistas (sí/no).

<p>1.5 Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión periódica de las convocatorias de empleo (sí/no). • Si se detectan características no objetivas: nº y tipo. • Eliminación de características no objetivas, en caso de darse (sí/no).
<p>1.6 Seguir potenciando la participación de mujeres en los procesos de selección.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de mujeres en procesos de selección (sí/no). • % de aumento anual de mujeres que participan en los procesos de selección.
<p>1.7 Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de colaboraciones realizadas. • Bolsa de trabajo con mujeres candidatas creada (sí/no). • % de aumento anual de mujeres que se incorporan en la empresa para ocupar puestos masculinizados.
<p>1.8 Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados cada 6 meses con la Comisión de seguimiento</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de hombres y de mujeres contratados en puestos o categorías en los que están infrarrepresentados • % de mujeres contratadas del total de solicitudes recibidas. • Resultados del seguimiento semestral de solicitudes y selección de mujeres.
<p>1.9. Analizar los contratos formativos para que al menos un 50% de los mismos se conviertan en indefinidos en caso de que las necesidades del negocio así lo requieran, de forma que un mismo puesto no este permanentemente ocupado por contratos formativos.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento JUNIO 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % semestral de contratos formativos convertidos en indefinidos y de ellos % de que son de mujeres. • Analizar este porcentaje por centros de trabajo.

<p>1.10. Analizar la parcialidad de los contratos de las mujeres para determinar la posibilidad de ofrecer otro contrato a tiempo completo o en su defecto otro de tiempo parcial para completar la jornada.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>JUNIO 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % anual de contratos parciales que se convierten en a tiempo completo y de ellos % de que son de mujeres. • Seguimiento de ampliaciones a jornada completa anualmente.
<p>1.11. Se analizará en que puestos se podría realizar teletrabajo.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>ABRIL 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de puestos donde se puede implementar teletrabajo realizado (sí/no) • Resultados del estudio
<p>1.12. Realizar política de desconexión digital</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>SEPTIEMBRE 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política de desconexión digital realizada • Presentación de la política a la Comisión de Seguimiento y posterior implantación (sí/no).
<p>1.13. Realizar una política de desplazamientos internacionales</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>junio 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política de desplazamientos internacionales realizada • Presentación de la política a la Comisión de Seguimiento y posterior implantación (sí/no).
<p>1.14. Analizar la temporalidad actual de los contratos</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Abril 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de activos con su tipo de contrato • Análisis realizado (sí/no) • Resultados del análisis y diferenciaciones por tipo de contrato y sexo.

EJE 2: PROMOCIÓN INTERNA

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>2.1 Comunicar los procesos de promoción interna a la plantilla y RLPT, asegurando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades, indicando los requerimientos y las condiciones de trabajo.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de promoción informados a la RLPT. • Vacantes informadas a toda la plantilla.
<p>2.2 Realizar un seguimiento específico de las promociones dentro de cada departamento o área de la organización.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registros con Fecha publicación de la convocatoria. • Canal o medio utilizado para su publicación. • N° de personas informadas (dato desagregado por sexo). • N° de personas inscritas. • N° de mujeres y hombres seleccionados.

EJE 3: RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍAS SALARIALES)

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>3.1. Revisar y actualizar la clasificación profesional para garantizar que las funciones y responsabilidades corresponden al puesto, grupo y categoría profesional adecuada y reciben el salario correspondiente.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Revisión realizada (sí/no). Resultados de la revisión. Ante una clasificación profesional inadecuada, medidas implantadas.
<p>3.2. Revisar y adecuar la Valoración de Puestos de Trabajo una vez se haya revisado y adecuado la clasificación profesional de la plantilla garantizando que responde a los criterios normativos al respecto, utilizando la herramienta del Ministerio de Trabajo en cada momento.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Periodicidad de los estudios. Listado de grupos y categorías una vez revisado (septiembre 2023) Descripción de las modificaciones realizadas, si las hubiera habido. Aportar medidas de mejora acordadas anualmente
<p>3.3 Compromiso de negociar en el ámbito de los centros de trabajo medidas que permitan reducir la brecha salarial</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Medidas propuestas. Medidas implantadas.
<p>3.4 Revisión anual de la estructura salarial contemplando las retribuciones/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> Revisión anual realizada (sí/no). Criterios no discriminatorios establecidos.
<p>3.5.- Una vez realizado el análisis de la auditoría retributiva, si se detectan potenciales brechas salariales, en caso de que no haya justificación alguna, se realizarán las correcciones oportunas</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Año 2023</p>	<p>Si se detectan brechas sin justificación, nº y tipo de medidas correctoras aplicadas.</p>

<p>3.6 Realización de un informe anual de auditorías salariales que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres, en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de trabajo de igual denominación.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe anual de auditorías realizado (sí/no). • Resultados del informe.
<p>3.7 Compromiso de intentar negociar pólizas de salud para personas trabajadoras de Dominion.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Septiembre 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación de pólizas realizada (sí/no).
<p>3.8 Incluir en retribución flexible el seguro médico para personas trabajadoras con un salario anual fijo entre 36k y 40k con una permanencia de un año en la empresa y los tickets comida con 2 años de permanencia.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>1 de julio 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro médico incluido en retribución flexible (sí/no). • Tickets comida incluidos bajo criterios de 2 años de permanencia (sí/no).

EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL (ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD)

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
4.1 Difusión de un catálogo de medidas de conciliación personal, familiar y laboral e incorporación de las mismas en el onboarding.	Responsable Comisión de Igualdad Seguimiento Comisión de seguimiento Año 2023-2024- 2025	<ul style="list-style-type: none"> Fecha difusión escrito. Medio/canal utilizado Total, de personas alcanzadas desagregadas por género.
4.2 Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.	Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Año 2023-2024- 2025	<ul style="list-style-type: none"> Campañas informativas y de sensibilización realizadas (sí/no.) Tipo de campañas. Canales de difusión utilizados. % aumento anual de medidas de conciliación por parte de hombres.
4.3 Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares, desagregado por sexo que se den en la empresa.	Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Año 2023-2024- 2025	<ul style="list-style-type: none"> Registro de permisos, suspensiones y excedencias disponible (sí/no). Nº y tipo de permisos/suspensiones y excedencias utilizados anualmente (desagregado por sexo).
4.4 En caso de adopción o acogimiento, se dispondrá de un día de permiso retribuido para la realización de gestiones administrativas. Si se trata de una adopción internacional, la persona trabajadora (un de ellas en caso de que las dos personas que adoptan estén en la empresa) podrá optar a una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un periodo de un mes. Para tener acceso a dicha excedencia, se tiene que haber superado el periodo de prueba estipulado en el convenio colectivo de aplicación.	Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Año 2023-2024- 2025	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que han solicitado la medida (desagregado por sexo) Nº de personas que han disfrutado de la medida (desagregado por sexo) Especificar causas o motivos de las desestimaciones. Nº de permisos concedidos desagregados por sexo

<p>4.5 Flexibilidad horario en los centros o departamentos en los que es posible</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>ENERO 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de la flexibilidad horaria en centros y departamentos donde es posible (sí/no).
<p>4.6 Se garantiza, en caso de solicitud, la acumulación de una hora de lactancia en jornadas completas.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>PERMANENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de solicitudes de acumulación de una hora de lactancia realizadas. • % de hombres y % de mujeres que disfrutan de la acumulación de una hora de lactancia.
<p>4.7 Como mejora a lo establecido en la legislación vigente y los convenios colectivos de aplicación, en caso de familias numerosas y monoparentales en el sentido estricto (no se incluye casos de separación o divorcio) se tendrá derecho a una bolsa de 10 horas retribuidas al año para acompañar al médico, asistencia a tutorías escolares y a asistente social a personas dependientes y menores a cargo. El uso deberá ser comunicado con 72 horas de antelación y se acordará su uso entre persona trabajadora y empresa atendiendo a las necesidades del servicio. En el caso de familias numerosas, se tendrá derecho a uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la compañía.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bolsa de horas implementada en base a los requisitos establecidos. • Uso por sexo de la bolsa de horas.
<p>4.8 En caso de familias monoparentales en el sentido estricto (no se incluye casos de separación o divorcio), se tendrá preferencia a elegir 10 días laborables o 14 naturales (dependiendo del calendario laboral de aplicación) de vacaciones en periodos de vacaciones escolares hasta que las personas a su cargo tengan 12 años. En caso de que concurren dichas circunstancias en una misma área de trabajo y ellos conlleve una dificultad organizativa, la preferencia se irá alternando cada año.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preferencia en solicitud de vacaciones en base a los requisitos establecidos implementada. • N° de solicitudes recibidas y disfrutadas (desagregado por sexo).

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>5.1. Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso por razón de sexo, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.</p>	<p>Responsable: RRHH</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de actualización. • Fecha comunicación. • Canal/medio utilizado. • Total, de personas informadas desagregada por sexo. • N° de expedientes abiertos vs cerrados.
<p>5.2. Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas desglosado por sexo</p>	<p>Responsable: RRHH</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de denuncias presentadas desglosadas por sexo • N° de denuncias archivadas desglosadas por sexo
<p>5.3. En caso de que efectivamente se determine que la persona trabajadora ha sido objeto de acoso sexual, y este de baja por causas psicológicas derivadas de dicho acoso, se complementará al 100% las percepciones fijas que devengue mensualmente durante un periodo de 2 meses.</p>	<p>Responsable: RRHH</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de casos que cursan baja por causas psicológicas. • Complemento del 100% de las percepciones fijas implementado en todas las situaciones (sí/no).
<p>5.4. Se elabora protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual.</p>	<p>Responsable: Comisión negociadora</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual elaborado. (sí/no). • Protocolo difundido. • Canales utilizados para la difusión.

EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

EJE 6: FORMACIÓN INTERNA

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>6.1 Mejorar e indicar los canales de comunicación de las formaciones que pueda realizar la empresa garantizando así que toda la plantilla esté informada y disponga de acceso a los cursos que se puedan ofertar.</p>	<p>Responsable: RRHH</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> Medios de comunicación utilizados para informar del Plan Formativo. Nº de cursos programados Nº de cursos ofertados Nº de personas que asisten a la formación (desagregadas por sexo y por permiso disfrutado) Nº de acciones implantadas % de horas de formación realizadas durante el horario laboral % de horas de formación realizadas fuera del horario laboral % de personas (desagregado por sexo) formadas por áreas Nº de horas de formación realizadas por mujeres Nº de horas de formación realizadas por personal masculino % de personas (desagregado por sexo) que han abandonado la formación Nº de acciones de sensibilización y formación realizadas
<p>6.2 Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.</p>	<p>Responsable: RRHH</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> Materiales y manuales formativos revisados desde la perspectiva de género. (sí/no). Tipo de usos no inclusivos detectados Nº y tipo de modificaciones realizadas.
<p>6.3 Crear una Comisión paritaria de formación que intente llegar a un acuerdo en la elaboración del plan de formación y realice la evaluación del mismo.</p>	<p>Responsable: RRHH</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de paritaria de formación conformada (sí/no). Nº y tipo de aportaciones realizadas en el Plan de Formación anual. Evaluación realizada (sí/no). Resultados de la evaluación.

<p>6.4 Formar en materia de igualdad a personas trabajadoras que tengan equipos a su cargo, así como a las personas que formen parte de la comisión de acoso sexual en dicha materia.</p>	<p>Responsable: RRHH</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personas con equipo a cargo formadas en igualdad. (sí/no). • Informe anónimo de satisfacción y utilidad de cada formación.
<p>6.5 Realizar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, estereotipo de género y acoso sexual y por razón de sexo, para toda la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.</p>	<p>Responsable: RRHH</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla formada en igualdad de oportunidades, estereotipo de género y acoso sexual y por razón de género. • Nº y tipo de cursos realizadas. • Listado de asistencia (% de mujeres y hombres participantes). • Informe anónimo de satisfacción y utilidad de cada formación.
<p>6.6 Información en el on boarding en materia de Igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para las personas que se incorporan a la empresa.</p>	<p>Responsable: RRHH</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Año 2023-2024-2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas incorporaciones informadas en materia de Igualdad, acoso sexual y por razón de sexo. • Informaciones que recoge el procedimiento de acogida.

EJE 7: SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS. PLAN DE PREVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>7.1 Garantizar el cumplimiento del Procedimiento de Gestión de Riesgo durante el embarazo y la lactancia.</p>	<p>Responsable: RRHH</p> <p>Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de maternidades y lactancia • Nº de prestaciones de riesgo

<p>7.2 Garantizar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Junio 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de las evaluaciones de riesgos y protocolos de vigilancia de la salud con perspectiva de género. • Incorporación de la perspectiva de género en las acciones llevadas a cabo por el departamento de salud laboral y medio ambiente.
<p>7.3. El departamento de salud laboral y medio ambiente informará a la comisión de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por categorías profesionales.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento 2023,2024,2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento de siniestralidad y enfermedad con perspectiva de género realizado (sí/no). • Resultados del informe

EJE 8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>8.1 Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Dic 2023,2024,2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregado por sexo realizada (sí/no). • % de mejora de equilibrio anual por sexo. • Informe realizado y resultados del informe.
<p>8.2 Identificar los obstáculos encontrados para contar con candidaturas femeninas y realizar un plan de acción para corregirlo, en especial en la categoría de Operarios</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Marzo 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obstáculos encontrados. • Medidas correctoras aplicadas.
<p>8.3 Buscar candidaturas de mujeres en áreas o departamentos masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos en los que están infrarrepresentadas. Establecer convenios de colaboración con empresas de recolocación.</p>	<p>Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento</p> <p>Mayo 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de centros, entidades u organismos contactados con los que se establece derivación de candidaturas. • Nº de mujeres contratadas a través de estas fuentes de reclutamiento.

EJE 9: APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
9.1 Difundir entre la plantilla la Guía de protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género que recoge los derechos legalmente reconocidos, así como las mejoras existentes en la empresa	Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Noviembre 2023	Guía Elaborada (sí/no).
9.2 Elaborada guía de violencia de género (anexo	Comisión negociadora	<ul style="list-style-type: none"> • Guía difundida (sí/no). • Canales utilizados para la difusión.

EJE 10: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
10.1 Realización de manual de lenguaje inclusivo	Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento SEPTIEMBRE 2024	Manual elaborado (sí/no)
10.2. Difusión del manual de lenguaje inclusivo	Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento OCTUBRE 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Manual difundido (sí/no). • Tipos de canales utilizados. • N° de persona que reciben la Guía por género
10.3 Mejorar la comunicación a través de: crear cuentas de correo para Comités de empresa e incluirlas en la lista de distribución, a través de los jefes de proyectos y de tabloneros de anuncios. La empresa se compromete a ampliar vías de comunicación directa con las personas trabajadoras, entre ellas la creación de usuarios que les permita entrar en el de The HUB.	Responsable: RRHH/INI Seguimiento: Comisión de Seguimiento MAYO 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de cuentas de correo para contacto con los Comités de Empresa. • Tipo de canales utilizados para difundir mails de contacto.
10.4 Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo utilizando todos los medios internos de comunicación en la empresa	Responsable: RRHH/INI Seguimiento: Comisión de Seguimiento CUANDO SE APRUEBE	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de ejemplares editados • N° de ejemplares difundidos.

<p>10.5 Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.</p>	<p>Responsable: RRHH/INI Seguimiento: Comisión de Seguimiento CUANDO SE APRUEBE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de sesiones informativas realizadas • N° de personas informadas (desagregado por sexo).
<p>10.6 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad</p>	<p>Responsable: RRHH/INI Seguimiento: Comisión de Seguimiento CUANDO SE APRUEBE</p>	<p>Información del Plan de Igualdad incluida en el Manual de acogida.</p>
<p>10.7 Utilizar en las campañas publicitarias los logos y reconocimientos que acreditan que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad</p>	<p>Responsable: RRHH/INI Seguimiento: Comisión de Seguimiento MARZO 2024</p>	<p>Utilización (sí/no).</p>

9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2023		2024		2025		2026		2027
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
1.	Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de los procesos de selección de personal.									
2.	Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres.									
3.	Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta intentar equiparar el peso en plantilla de ambos sexos en un plazo de 4 años.									
4.	Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje inclusivo y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.									
5.	Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto , así como a las exigencias y condiciones del mismo.									
6.	Seguir potenciando la participación de mujeres en los procesos de selección.									
7.	Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.									
8.	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados cada 6 meses con la Comisión de seguimiento.									

	permitan reducir la brecha salarial.									
20.	Revisión anual de la estructura salarial contemplando las retribuciones/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.									
21.	Una vez realizado el análisis de la auditoría retributiva, si se detectan potenciales brechas salariales, en caso de que no haya justificación alguna, se realizarán las correcciones oportunas .									
22.	Realización de un informe anual de auditorías salariales que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres , en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de trabajo de igual denominación.									
23.	Compromiso de intentar negociar pólizas de salud para personas trabajadoras de Dominion.									
24.	Incluir en retribución flexible el seguro médico para personas trabajadoras con un salario anual fijo entre 36k y 40k con una permanencia de un año en la empresa y los tickets comida con 2 años de permanencia.									
25.	Difusión de un catálogo de medidas de conciliación personal, familiar y laboral e incorporación de las mismas en el onboarding.									
26.	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.									
27.	Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares, desagregado por sexo que se den en la empresa.									

28.	En caso de adopción o acogimiento, se dispondrá de un día de permiso retribuido para la realización de gestiones administrativas . Si se trata de una adopción internacional, la persona trabajadora (un de ellas en caso de que las dos personas que adoptan estén en la empresa) podrá optar a una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un periodo de un mes. Para tener acceso a dicha excedencia, se tiene que haber superado el periodo de prueba estipulado en el convenio colectivo de aplicación.									
29.	Flexibilidad horaria en los centros o departamentos en los que es posible.									
30.	Se garantiza, en caso de solicitud, la acumulación de una hora de lactancia en jornadas completas .									
31.	Como mejora a lo establecido en la legislación vigente y los convenios colectivos de aplicación, en caso de familias numerosas y monoparentales en el sentido estricto (no se incluye casos de separación o divorcio) se tendrá derecho a una bolsa de 10 horas al año para acompañar al médico, asistencia a tutorías escolares y a asistente social a personas dependientes y menores a cargo. El uso deberá ser comunicado con 72 horas de antelación y se acordará su uso entre persona trabajadora y empresa atendiendo a las necesidades del servicio. En el caso de familias numerosas, se tendrá derecho a uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la compañía.									
32.	En caso de familias monoparentales en el sentido estricto (no se incluye casos de separación o divorcio), se tendrá preferencia a elegir 10 días laborables o 14 naturales (dependiendo del calendario laboral de aplicación) de vacaciones en periodos de vacaciones escolares hasta que las personas a su cargo tengan 12 años. En caso de que concurren dichas circunstancias en una misma área de trabajo y ellos conlleve una dificultad organizativa, la preferencia se irá alternando cada año.									

33.	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla , incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso por razón de sexo, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.										
34.	Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución , así como el número de denuncias presentadas desglosado por sexo.										
35.	En caso de que efectivamente se determine que la persona trabajadora ha sido objeto de acoso sexual, y este de baja por causas psicológicas derivadas de dicho acoso, se complementará al 100% las percepciones fijas que devengue mensualmente durante un periodo de 2 meses .										
36.	Se elabora protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual .										
37.	Mejorar e indicar los canales de comunicación de las formaciones que pueda realizar la empresa garantizando así que toda la plantilla esté informada y disponga de acceso a los cursos que se puedan ofertar.										
38.	Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.										
39.	Crear una Comisión paritaria de formación que intente llegar a un acuerdo en la elaboración del plan de formación y realice la evaluación del mismo.										
40.	Formar en materia de igualdad a personas trabajadoras que tengan equipos a su cargo , así como a las personas que formen parte de la comisión de acoso sexual en dicha materia.										
41.	Realizar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades , estereotipo de género y acoso sexual y por razón de sexo, para toda la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades										

	en la gestión de equipos.									
42.	Información en el on boarding en materia de Igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para las personas que se incorporan a la empresa.									
43.	Garantizar el cumplimiento del Procedimiento de Gestión de Riesgo durante el embarazo y la lactancia.									
44.	Garantizar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.									
45.	El departamento de salud laboral y medio ambiente informará a la comisión de seguimiento de la siniestrabilidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por categorías profesionales.									
46.	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.									
47.	Identificar los obstáculos encontrados para contar con candidaturas femeninas y realizar un plan de acción para corregirlo, en especial en la categoría de Operarios.									
48.	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o departamentos masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos en los que están infrarrepresentadas. Establecer convenios de colaboración con empresas de recolocación.									

49.	Difundir entre la plantilla la Guía de protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género que recoge los derechos legalmente reconocidos, así como las mejoras existentes en la empresa.									
50.	Elaborada guía de violencia de género (anexo)									
51.	Realización de manual de lenguaje inclusivo .									
52.	Difusión del manual de lenguaje inclusivo .									
53.	Mejorar la comunicación a través de: crear cuentas de correo para Comités de empresa e incluirlas en la lista de distribución, a través de los jefes de proyectos y de tabloneros de anuncios. La empresa se compromete a ampliar									

	vías de comunicación directa con las personas trabajadoras, entre ellas la creación de usuarios que les permita entrar en el de The HUB.								
54.	Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo utilizando todos los medios internos de comunicación en la empresa.								
55.	Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.								
56.	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad.								
57.	Utilizar en las campañas publicitarias los logos y reconocimientos que acreditan que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.								
SEGUIMIENTO SEMESTRAL MEDIDAS									
EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (Obligatorias: intermedia y final).									

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las

situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as de las mismas.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de seguimiento, las medidas/acuerdos serán adoptadas por mayoría de sus miembros. Además, la Comisión de Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de Igualdad que tendrán voz, pero no voto.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan estará conformada por:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
José Antonio González Barbero	DII Barcelona UGT por los centros con RLPT	Parte social
Mar Blázquez Perales	Responsable de planes de igualdad Fesmcc UGT	Parte social
Luz Martínez Ten	Centros con y sin RLPT. UGT	Parte social
Jesús Andrés Castillo Patallo	DII Madrid CCOO	Parte social
María Teresa Cid Marco	DII Tarragona CCOO	Parte social
Sandra Nieto Rivera	DII Barcelona UGT por los centros con RLPT	Parte social
Nicolás Neila Pozo	DII Tarragona CCOO	Parte social
Santiago Calzado Miranda	DII Madrid CCOO	Parte social
Iván García Lara	DII Tarragona CCOO	Parte social
José Antonio Hernández Martínez	DII Tarragona CCOO	Parte social
Miriam Palmero García	Técnica RRHH	Parte empresarial
Marcos Betrán Calvo	Técnico RRHH	Parte empresarial
Arantza Lazurtegui Mateos	Responsable auditoría y controlling	Parte empresarial
Cristina Pérez González	Directora Adm Personas y RRLL	Parte empresarial
Sara Carrasco Zaballa	Técnica Asesoría Jurídica	Parte empresarial

Comentario [MC2]: Completar con las personas designadas que conformaran la Comisión de Seguimiento

Sus funciones y funcionamiento quedan definidas en el punto 12 del presente Plan de Igualdad.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como 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.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las partes firmantes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas. Asimismo, acuerdan el reglamento de funcionamiento de la misma.

Comentario [MC3]: Si son las mismas, en caso de no ser las mismas se deberá adaptar el redactado a las que lo son.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de cada uno de los centros de DOMINION y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una **evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 24 de marzo de 2023.

ANEXO

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), deciden suscribir el siguiente

ACUERDO

PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

DOMINION insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género-

I.- Ámbito Personal

El presente Protocolo tiene como objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de DOMINION contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

II.- Ámbito funcional de Actuación

Todas las entidades y centros de trabajo de Dominion.

III.- Comunicación de la situación de violencia de género

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género, dirigida al correo electrónico “stopviolencia@dominion-global.es”, que podrá ser presentada por:

1. La mujer víctima.
2. Los representantes de las personas trabajadoras, ya sean legales o sindicales.
3. Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

En todo caso, se salvaguardará la dignidad e intimidad de la víctima.

IV.- Activación del Protocolo

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora una persona dentro de la organización que se ocupará, con discreción y confidencialidad, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada; previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto quinto.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas tareas.

La dirección deberá informar a la RLPT del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

V.- Acreditación de la situación de violencia de género

La situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

1. Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
2. Orden judicial de protección como víctima de violencia de género.
3. Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
4. Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
5. Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia de víctimas de violencia de género.
6. Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género.

VI.- Información y aplicación de los derechos laborales

En primer lugar, la trabajadora víctima será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente Protocolo.
- La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:
 - Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
 - Derechos laborales.
 - Derechos de Seguridad Social.
 - Derechos económicos.

En segundo lugar, se le ofrecerá la posibilidad de acogerse a los citados derechos y se le guiará en la realización de los mismos.

Las medidas preventivas en el presente Protocolo, serán de aplicación en tanto en cuanto subsista la situación acreditada de víctima de violencias de género.

La empresa promoverá y facilitará la aplicación de los derechos laborales legalmente previstos en cada momento para las víctimas de violencia de género, en las materias siguientes:

1. Derechos laborales

1.1 Reordenación del tiempo de trabajo (art.37.8 ET). Legalmente se reconoce a las víctimas de violencia de género el derecho a:

- La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario.
- La reordenación del tiempo de trabajo, mediante

- La adaptación del horario.
- Aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se apliquen en la empresa.

Adicionalmente con el fin de contribuir a aumentar la seguridad de la víctima se acuerdan las siguientes medidas:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida
- Reducción de jornada

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

La reducción de jornada será de hasta un 50% de la jornada ordinaria y durante los 6 meses primeros meses se aplicará sin reducción del salario.

1.2 Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo (art 40.4 ET).

Se reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género que tenga la necesidad de abandonar el puesto de trabajo en la localidad en que prestaba servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente que la empresa tenga vacante.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses estando obligada la empresa a reservar el puesto que anteriormente ocupaba. Se respetará el puesto durante 6 meses plazo en el cual la trabajadora determina cual es su puesto definitivo

Con el objeto de proteger a la persona trabajadora de su agresor, se favorecerá el cambio del lugar de trabajo por parte de la empresa.

Así, si la víctima de violencia de género se ve obligada a cambiar de puesto o centro de trabajo en el que viniera prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a:

- El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:
 - Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante durante un periodo de 6 meses.
 - Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 6 meses.
 - Transcurrido el período de reserva de 6 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.

- En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante de inferior categoría, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional durante un periodo de 6 meses.
La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro que igualen su categoría profesional.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrarán las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios lugar de trabajo y horarios o turnos.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, de - mostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLPT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

1.3 Suspensión del contrato (art.48.10 ET).

Conforme a la normativa legal, la duración inicial de la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Dado que en ocasiones las víctimas de violencia de género pueden necesitar dejar temporalmente su puesto de trabajo, tendrán derecho a la excedencia con las siguientes condiciones:

- La empresa no podrá negarse a su concesión.
- No será necesario un tiempo mínimo de prestación de servicios para su concesión.
- Tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los 6 primeros meses.

1.4 Extinción del contrato (art.49.1 m ET).

La normativa legal permite que la relación laboral se extinga por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

1.5 Ausencias o impuntualidad justificadas

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

Conforme a la normativa citada, en lo que se refiere a la trabajadora víctima, no se consideran las faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, y se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia, y ello se acredite por los servicios de salud o los servicios sociales de atención, siempre que esas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible. (art.52.d ET).

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a descendientes a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de Dominion.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo

Para asegurar lo anterior la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior, por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales o policía.

1.6 Nulidad del despido

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

Se declarará por los Tribunales la nulidad del despido de la víctima, en caso de que el mismo sea reacción al ejercicio de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género.

2. Derechos de la Seguridad Social

2.1 Jubilación anticipada (art. 207.1 LGSS).

La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género.

2.2 Pensión de jubilación (art. 220.1 LGSS).

Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su exmarido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.

2.3 Desempleo (art. 267 LGSS).

Se considera en situación legal de desempleo, a efectos de devengar prestaciones de desempleo, la suspensión de la relación laboral o la resolución voluntaria por parte de la trabajadora al verse obligada a abandonar, temporal o definitivamente, su puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género o sexual.

La acreditación de esta situación se realiza mediante comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de la violencia de género.

La situación de violencia de género a efectos de reconocimiento de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social se acredita mediante:

1. Títulos de carácter judicial: sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de violencia de contra las mujeres previstas en la LO 1/2004, orden de protección, resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

2. Acreditación administrativa (sólo para el acceso a derechos y prestaciones reconocidos en normativa estatal, no para los reconocidos en normativa autonómica): informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente. El proceso de solicitud y expedición se regula en SE Igualdad y contra la Violencia de Género Resol 2-12-21.

3. Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En caso de acceder a la prestación de desempleo desde una situación de reducción de jornada por la misma causa, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se han de computar incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si no hubiera existido dicha reducción.

Se considera en situación legal de desempleo a la trabajadora que se haya visto obligada a suspender su contrato de trabajo por ser víctima de violencia de género o sexual en las siguientes condiciones:

- el tiempo de permanencia en desempleo no se considera como derecho anterior, a efectos de las cotizaciones que han de ser computadas para futuros derechos de desempleo;
- se computan las cotizaciones realizadas durante la percepción de la prestación de desempleo por esta causa de suspensión, a efectos de devengar futuras prestaciones.

Durante el período de percepción de estas prestaciones por suspensión de la relación laboral, la entidad gestora ingresa las cotizaciones según lo establecido para el supuesto de extinción de la relación laboral.

El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

2.4 Sustitución de la persona trabajadora víctima de violencia de género

Las empresas que formalicen contratos para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tienen derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. La reincorporación se debe realizar en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato, garantizándose los ajustes razonables precisos por razón de discapacidad.

3. Ayudas económicas.

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se han previsto fórmulas para compensar esa desventaja económica.

Por ello, se establecen las ayudas siguientes:

- 3.1. Prestación por cambio de domicilio. También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.000 € en caso de cambio de domicilio, de su centro de trabajo habitual hasta ese momento, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales. Esta ayuda se concederá por cada proceso diferente con agresor diferente.
- 3.2. Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal. En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima durante 6 meses, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, considerando como estos, los conceptos habituales u ordinarios y exceptuando los ocasionales o extraordinarios como pueden ser (plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable por cumplimiento de objetivos o retribución que tenga carácter excepcional), sin perjuicio de las mejoras derivadas del convenio colectivo de aplicación. Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y la Mutua de Trabajo de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.
- 3.3. Anticipos. Las víctimas podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

4. Medidas de protección

Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los maltratadores especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección.

Por lo anterior, se considera conveniente articular, a petición de la víctima, tener acceso al centro de trabajo con coche particular. La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo durante un periodo de 3 meses, siempre la empresa tenga aparcamiento en ese centro de trabajo y que el vehículo se adapte a las condiciones del aparcamiento. Esta medida se aplicará previa solicitud de la trabajadora dirigida RR.HH. todo caso, esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

5. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

VII.- Seguimiento y vigencia del acuerdo

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Asimismo, los derechos laborales de las víctimas de violencia de género y de seguridad social, serán lo vigente en cada momento.

VIII.- Difusión.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de Dominion, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna. Asimismo, será publicado en el portal de Dominion para su consulta por parte de las personas trabajadoras de Dominion.

Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha al principio indicados.

PARTE SOCIAL

Mar Blázquez Perales (Titular), Responsable de planes de igualdad Fesmcugt

Miguel Gerez Colomo (titular) DII Tarragona CCOO

Ester Chaves Alonso (titular), centros sin RLPT. UGT FICA

Sandra Nieto Rivera (titular) DII Barcelona UGT, por los centros con RLPT

Elena Martínez Vidal (suplente), centros sin RLPT. UGT

Santiago Calzado Miranda (titular) DII Madrid CCOO

José Antonio González Barbero (titular) DII Barcelona UGT, por los centros con RLPT

Nicolás Neila Pozo (titular) DII Tarragona CCOO

Vicente Canet Juan (titular) CCOO Industria

José Antonio Hernández Martínez (titular) DII Tarragona

Jesús Andrés Castillo (titular) DII Madrid CCOO

Iván García Lara (titular) DII Tarragona CCOO

María Teresa Cid Marco (titular) DII Tarragona CCOO

PARTE DE LA EMPRESA

David Martín García
Responsable RRHH operativos

Isabel Callejo Santiago
Responsable negocio CNS LATAM

Sara Carrasco Zaballa
Técnica Asesoría Jurídica

Ivan Sordo Naverira
Técnico PRL Calidad y Medio Ambiente

Marcos Betrán Caivo
Técnico RRHH

Arantza Lazurtegui Mateos
Responsable auditoría y controlling

Miriam Palmero García
Técnica RRHH

Jose Ignacio Martínez Rego
Responsable calidad, PRL y Medioambiente

Raquel Godoy Maroto
Responsable RRHH

Cristina Pérez González
Directora Adm Personas y RRLL