



PLAN DE IGUALDAD

Versión 12/12/2019

Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, located in the bottom right corner of the page.

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA DORNA SPORTS, S.L.

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Marco Legal	3
1.2. Compromiso de la Empresa con la Igualdad	4
1.3. Características generales del plan.	5
1.4. Definiciones.....	6
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	8
2.1. Ámbito de aplicación	8
2.2. Ámbito temporal y vigencia del Plan.....	8
3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	9
4. ÁREAS DE ACTUACIÓN	10
4.1. Responsable de Igualdad.....	10
4.2. Selección y Acceso al empleo.....	10
4.3. Formación.....	12
4.4. Promoción	12
4.5. Retribución	13
4.6. Conciliación y corresponsabilidad	13
4.7. Comunicación y lenguaje no sexista.....	15
4.8. Salud y prevención de riesgos laborales	15
4.9. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género	16
4.10. Prevención de las situaciones de acoso y actos discriminatorios.....	17
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	17
6. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
7. CLÁUSULA FINAL	20

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA DORNA SPORTS, S.L.

1. INTRODUCCIÓN

DORNA SPORTS, SL (en adelante DORNA) fue fundada en 1988, y en 1991 adquirió en una subasta pública a la Federación Internacional de Motociclismo (FIM) los derechos comerciales y de audiovisuales del Campeonato Mundial de Motociclismo, conocido comercialmente como MotoGP.

Tiene su sede en Madrid, y oficinas en Barcelona y San Fernando de Henares, así como filiales en Roma y Tokio. La compañía de gestión de derechos deportivos ha experimentado un crecimiento continuo a lo largo de los años, gracias principalmente al desarrollo de MotoGPT™, lo que ha permitido adquirir otros derechos relacionados con el motociclismo así como continuar con la actividad del Ad-Time .

DORNA se reconoce por sus valores, PASIÓN, INNOVACION, TALENTO, CONOCIMIENTO, EXCELENCIA Y COMPROMISO.

El Código Ético de DORNA establece como prioridad la igualdad de oportunidades, no discriminación y prevención frente al acoso psicológico o moral, sexual y por razón de sexo; se prohíbe expresamente cualquier acto o conducta que suponga o pudiera llegar a suponer algún tipo de discriminación.

DORNA tiene asumido el compromiso de promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres; sin diferencias en cuanto a sexo, y entre otros supuestos, en los que se refieren al acceso al empleo, a la formación, a la retribución y a la clasificación y promoción profesional. Los empleados, proveedores, clientes y colaboradores de DORNA deberán tratarse con respeto en todo momento.

En DORNA se promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, religión o cualquier otra condición personal, física o social, así como la igualdad de oportunidades.

Asimismo, en DORNA se rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, por razón de sexo, psicológico, moral, de abuso de autoridad en el trabajo, así como cualesquiera otras conductas que generen o pudieran generar un entorno intimidatorio u ofensivo.

1.1. Marco Legal

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

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

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

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

El Plan de Igualdad forma parte del compromiso adquirido por la Empresa a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI).

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de DORNA SPORTS tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOI obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

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

1.2. Compromiso de la Empresa con la Igualdad

El compromiso de la Dirección de DORNA con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea está planteado como una obligación, para conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de optimización del clima laboral, de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, enfocado a detectar situaciones que requieran adoptar las medidas a incluir en el plan.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato) sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este sentido, DORNA ya aprobó en Mayo de 2016 su "*PROCEDIMIENTO DE SELECCION Y CONTRATACION DE PERSONAL*" aplicable a todas las empresas que conforman su grupo empresarial y en el que ya se establecían muchos de los principios y obligaciones aquí establecidos, y entre otras, el principio básico que "*Ningún trabajador se verá discriminado, directamente o indirectamente, por razones de edad, sexo, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religioso o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, o por cualquier otra condición personal, física social. ...*". Dicho procedimiento, igual que todas las políticas y procedimientos internos de la compañía se encuentran a disposición de sus empleados. DORNA reafirma su compromiso en el

establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género. Asimismo, se compromete a impulsar y fomentar las medidas necesarias para la consecución de este objetivo como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla: acceso al empleo, formación, promoción, retribución, conciliación y corresponsabilidad, salud y prevención de riesgos laborales, protección de las trabajadoras de violencia de género y prevención y actuación en caso de acoso y actos discriminatorios, así como otras áreas que se estimen necesarias, todo ello, dentro del marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia en la actividad de DORNA.

1.3. Características generales del plan.

Las partes firmantes de este acuerdo, Empresa y representante de los trabajadores del centro de Madrid han negociado y acordado el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

Como paso previo a la negociación del presente Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOI, se ha realizado un diagnóstico individualizado de situación, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir objetivos de mejora, los cuales se integran en el Plan de Igualdad.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta el “principio de igualdad de género” como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Tal y como establece la LOI, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello se contempla la implantación de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de desigualdad fáctica. Tales medidas son razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretende corregir, con la aplicación de una acción positiva.

1.4. Definiciones.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombre, la Empresa asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y otras de carácter normativo:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5, Ley 3/2007).

- Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1, Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2, Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3, Ley 3/2007).

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1, Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2, Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3, Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4, Ley 3/2007).

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. (Art. 28, Estatuto Trabajadores).

- Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8, Ley 3/2007).

- Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9, Ley 3/2007).

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10, Ley 3/2007).

- Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11, Ley 3/2007).

- Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1, Ley 3/2007).

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1, Ley 3/2007).

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

2.1. Ámbito de aplicación

El presente Plan es de aplicación en el centro de trabajo de Madrid y también, dada la inexistencia de representación de los trabajadores, en el resto de los centros de trabajo de la empresa DORNA en el territorio del Estado Español, existentes en la actualidad o que se creen en el futuro, y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la misma.

2.2. Ámbito temporal y vigencia del Plan

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2022. Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, se comenzará su revisión cuatro (4) meses antes de la finalización de su vigencia, pudiéndose prolongarse éstas hasta seis (6) meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. No obstante, se podrá prorrogar este periodo por el tiempo que se estime necesario para la firma del siguiente plan.

3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Del análisis del Diagnóstico se han valorado aquellos aspectos que se revelan como mejorables.

El Plan de Igualdad se configura como una herramienta de trabajo, con vocación de continuidad, que refleja el compromiso de DORNA de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

- i. Favorecer y difundir una cultura de empresa que haga del principio de igualdad de trato y oportunidades parte de la misión y la visión corporativa y por ende de toda la compañía, a través de la formación y sensibilización en esta materia a todos/as los y las empleadas de la Empresa.
- ii. Garantizar el principio de igualdad retributiva, de modo que la política salarial no introduzca elementos de diferenciación por razón de sexo y asegurando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- iii. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y la corresponsabilidad, asegurando que se aplican las medidas establecidas en materia de igualdad.
- iv. Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- v. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- vi. Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- vii. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la Empresa.
- viii. Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
- ix. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la Empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.
- x. Prevenir y actuar en situaciones de acoso y actos discriminatorios.
- xi. Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- xii. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de prevención de riesgos laborales.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el art.46 de la LOI, el presente capítulo recoge, dentro de cada una de las siguientes áreas de actuación, los objetivos y acciones concretas que se han negociado, en función del resultado del diagnóstico de situación, de cara a reforzar la posición de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades hombre-mujer.

4.1. Responsable de Igualdad.

Objetivo: Designar un Agente de Igualdad

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
Designar un Agente de Igualdad responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el plan e informe a la comisión de seguimiento.	Designar un Agente de Igualdad	RRHH	Durante la vigencia del Plan

4.2. Selección y Acceso al empleo.

Objetivo: Garantizar la inexistencia de obstáculos a la incorporación de las mujeres en la empresa y en cualquier puesto mediante la exigencia de condiciones objetivamente iguales de competencias personales, experiencia profesional y capacidades. Garantizar y fortalecer la igualdad de trato de oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Controlar que los procesos de selección, tanto los internos como los externos, son transparentes y objetivos, como parte del Sistema de selección implantado por la Empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.	Documentos revisados desde la perspectiva de género	RRHH y Agente de Igualdad	Anual
2.- Velar por que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.	Establecimiento de un sistema de revisión para validar las ofertas que se lancen	RRHH y Directores de Departamento	Durante la vigencia del Plan

<p>3.- Promover una presencia equilibrada hombre- mujer en los equipos de reclutamiento y selección externos.</p>	<p>Número de mujeres que participan en el proceso de selección externo</p>	<p>RRHH y Directores de Dpto.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>4.- Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a posibles candidatos/as.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo. - Eliminar de los procesos de selección preguntas sobre cuestiones personales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as, etc. - Eliminar cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad del candidato/a. - Mantener como criterios de valoración del candidato/a, los requisitos profesionales exigibles para cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole. 	<p>Previsión de criterios en los procesos de selección.</p> <p>Revisión de los criterios de selección externos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>5.- Mantener, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.</p>	<p>Informe de los canales y redes de difusión utilizados en cada oferta</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>6.- Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar informes de las Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. 	<p>Informe seguimiento incorporaciones</p>	<p>RRHH Agente de Igualdad</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>7.- Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornadas, categoría profesional y puesto.</p> <p>Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato y jornada, grupo profesional y puesto.</p>	<p>Informe de seguimiento</p>	<p>RRHH y Agente de Igualdad</p>	<p>Anual</p>

4.3. Formación

Objetivo: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Procurar que todos los empleados/as de la Empresa puedan participar, con independencia de que su contrato está suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación.	Difusión de la medida	RRHH y Agente de Igualdad	1 ^{er} año
2.- La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la Empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, también se favorecerá su realización dentro de la jornada laboral.	Revisar	RRHH	Durante la vigencia del plan
3.- Diseñar y poner a disposición de la plantilla un módulo informativo de sensibilización general en materia de igualdad.	Módulo de igualdad diseñado e incluido.	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan

4.4. Promoción

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Velar porque la promoción de mujeres y hombres esté basada en su formación, conocimiento, experiencia y méritos.	Revisar en cada promoción	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
2.- Potenciar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.	Revisar	RRHH y Directores de Departamento	Durante la vigencia del plan
3.- Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías o puestos a cubrir.	Revisar	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan

4.- Hacer un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida.	Revisar	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
5.- Dar a conocer las vacantes y sus requisitos por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Documento interno	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
6.- Potenciar la cobertura de vacantes a través de promoción interna, intentando acudir a la selección externa cuando no hay un perfil o candidatura que cumpla con los requisitos.	Documento interno	RRHH y Directores de Departamento	Durante la vigencia del plan

4.5. Retribución

Objetivo: Velar porque el salario de las/os trabajadoras/es se determine en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades, logros profesionales de cada trabajador/a.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Realizar un seguimiento para que las políticas de retribución se establezcan con independencia del género y estén basadas en la valoración del puesto.	Elaboración de Informe	RRHH	Anual
2.- Realizar estudios salariales de la plantilla, en que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres por categorías y puestos con desglose de los conceptos salariales y beneficios sociales.	Elaboración Informe	RRHH	Anual
3.- En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignado el mismo nivel retributivo para funciones de igual valor.	Elaboración Informe	RRHH	Anual

4.6. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 1: Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Se procurará que las reuniones de trabajo se realicen dentro de la jornada laboral.	Informe seguimiento	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
2.- Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal	Difundir a la plantilla	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan

y familiar de los empleados/as, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.			
3.- Concienciar a los Responsables de departamento de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas.	Hacer seguimiento	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
4.- Se mantendrá el mismo puesto de trabajo, y en el mismo centro de trabajo, durante el periodo de embarazo y lactancia, a no ser que interfiera con su condición de gestante y/o lactante.	Hacer seguimiento	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
5.- Potenciar el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.	Hacer seguimiento con los responsables de departamento	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan

Objetivo 2: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Velar por que los trabajadores y trabajadoras que ejerzan los derechos y permisos que se establecen en la legislación laboral, con el fin de conciliar su vida familiar y laboral, no se vean perjudicados.	Hacer seguimiento	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
2.- Promover y difundir acciones de sensibilización de corresponsabilidad y conciliación de toda la plantilla de las Empresas.	Difundir a la plantilla	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
3.- Se realizarán acciones de difusión de las medidas de conciliación y los trámites internos que se deben de llevar a cabo con el fin de acceder a los mismos.	Hacer seguimiento	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
4.- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales. El disfrute de estos derechos no debe suponer ningún tipo de discriminación.	Hacer seguimiento	RRHH	Durante la vigencia del plan
5.- Se podrá solicitar la adaptación de la jornada sin reducirla para quienes tengan personas a su cargo menores y familiares (previa justificación y acreditación) siempre y cuando la operativa del servicio lo permita, en caso de no ser posible, se justificará.	Hacer seguimiento	RRHH	Durante la vigencia del plan

6.- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Hacer seguimiento	RRHH	Durante la vigencia del plan
---	-------------------	------	------------------------------

4.7. Comunicación y lenguaje no sexista

Objetivo 1: Sensibilizar sobre la igualdad y no discriminación como uno de los valores de la compañía.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Dar a conocer la existencia del presente Plan a todos/as los/as trabajadores/as.	Difundir a la plantilla	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
2.- Informar sobre las acciones que se lleven a cabo en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de los distintos canales y herramientas internas con la que cuenta la empresa, a fin de potenciar una cultura basada en estos principios.	Difundir a la plantilla	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan

Objetivo 2: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje. Sensibilizando a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Potenciar las buenas prácticas de uso del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos como internos.	Hacer seguimiento	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan

4.8. Salud y prevención de riesgos laborales

Objetivo: Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral de toda la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y poner las medidas pertinentes para proteger su salud.	Difundir a la plantilla	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
2.- Elaborar un protocolo informativo del procedimiento vigente en prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas.	Redacción del protocolo	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
3.- Disponer de informe sobre siniestralidad por sexos y categorías.	Revisar evaluaciones	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del Plan

4.9. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 1: Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004, entre las que se incluyen las siguientes medidas:

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en las Empresas, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.	Hacer seguimiento	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
2.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo por un plazo de 6 meses, extensibles hasta los 18 meses.	Hacer seguimiento	RRHH	Durante la vigencia del plan
3.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que las empresas tengan vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Las empresas le reservarán el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.	Hacer seguimiento	RRHH y Responsables directos	Durante la vigencia del plan
4.- Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.	Hacer seguimiento	RRHH	Durante la vigencia del plan
5.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Hacer seguimiento	RRHH	Durante la vigencia del plan

4.10. Prevención de las situaciones de acoso y actos discriminatorios.

Objetivo 1: Prevenir y erradicar el acoso y actos discriminatorios en las Empresas.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo Ejecución
1.- Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se produzcan.	Difundir a la plantilla	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan
2.- En las acciones formativas que sean posible, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas.	Hacer seguimiento	RRHH y Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la Representación Legal de los Trabajadores del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de DORNA, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

6. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad será paritaria y estará integrada por dos (2) miembros en representación de la Empresa y dos (2) miembros en representación de los trabajadores, aun no siendo todos representantes legales de los trabajadores. Siempre que sea posible, se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres en dicha Comisión.

Funciones y Atribuciones.

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Seguimiento a los indicadores del presente Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- Seguir la aplicación de las medidas legales para fomentar la igualdad y el cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad:
 - i. Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
 - ii. Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como jornadas de igualdad.
 - iii. Evaluando la consecución de objetivos y el desarrollo del Plan de Igualdad.
 - iv. Introduciendo acciones correctoras para alcanzar el fin en el plazo fijado.
- Proponer medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas que, en su caso, serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- Colaborar con la dirección en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias y promover medidas que evitan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas.
- La elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.

- Seguimiento de la aplicación. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual –en función de lo pactado-, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre;

- v. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- vi. El grado de ejecución de las acciones.
- vii. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- viii. La identificación de posibles acciones futuras.

Periódicamente se realizarán evaluaciones del Plan de Igualdad debiendo tenerse en cuenta: (i) el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, (ii) el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, (iii) el grado de consecución de los resultados esperados, (iv) el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, (v) el grado de dificultad encontrado percibido en el desarrollo de las acciones, (vi) el tipo de dificultades y soluciones emprendidas, (vii) los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad y (viii) la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

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

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo una (1) vez al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Medios:

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

1. Lugar adecuado para realizar las reuniones.
2. Material preciso para ellas.
3. Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.
4. Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.
5. Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de estas, serán como mínimo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario.
6. El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

7. CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad sustituye en su totalidad, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas pudiera existir en otros acuerdos anteriores.