

PLAN DE IGUALDAD DOC 2001, S.L.

REVISIÓN	FECHA	MODIFICACIONES
	04/10/2023	CREACIÓN DEL DOCUMENTO

FIRMADO	
<p>NICOLÁS JIMÉNEZ MUÑIZ GERENTE DOC 2011, S.L.</p>	<p>ROCÍO PELÁEZ CUEVAS REPRESENTANTE SINDICAL UGT</p>
<p>CARMEN MARÍA DÍAZ FERNÁNDEZ RRHH DOC 2001, S.L.</p>	<p>ANTONIO LAGUNA MORENO DELEGADO CCOO</p>
<p>KRISTEL ANSIA DIBUJA RESPONSABLE DE PROYECTO</p>	<p>ALDO FLORES GONZÁLEZ DELEGADO CCOO</p>
<p>VICTORIA DELGADO LUQUE RESPONSABLE DE PROYECTO</p>	<p>MARINA LARA FERNÁNDEZ DELEGADA CSIF</p>
<p>MANUEL PÉREZ PÉREZ ABOGADO DOC 2001, S.L.</p>	<p>LUIS MIGUEL BERROCAL CASTILLO DELEGADO CCOO</p>
<p>MARÍA DOLORES DOMÍNGUEZ DEL TORO ABOGADA DOC 2001, S.L.</p>	<p>ROGELIO CASTAÑO VÁZQUEZ DELEGADO CCOO</p>

1. Introducción

A pesar de los cambios experimentados en las últimas décadas, relacionados con un importante reconocimiento social de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres (Igualdad Jurídica), uno de los obstáculos que con mayor fuerza se imponen al pleno desarrollo de las personas es precisamente la desigualdad originada desde las discriminaciones existentes por razón de sexo, que confirma la inexistencia de una Igualdad Real o Efectiva.

La desigualdad no se manifiesta sólo en términos de condiciones objetivas (desempleo, condiciones laborales, invisibilidad pública, falta de poder económico, ausencia en los espacios de decisión, etc.), también en términos de sistemas y relaciones de poder, hábitos y comportamientos, administración y distribución de tiempos, oportunidades y espacios profesionales, sociales o culturales, modelos de vida y de construcción de la identidad basados en la supremacía de un sexo y la subordinación de otro.

El beneficio de las políticas de Igualdad de Oportunidades es evidente, tanto a corto como a largo plazo, también en la dimensión que más tiene que ver con el desarrollo social de un territorio, o sea la igualdad de las condiciones productivas y reproductivas de mujeres y hombres: esta condición de igualdad tiene un impacto positivo en la calidad de la vida, al aumentar las opciones para las mujeres. Así se reducen los riesgos de pobreza de la población femenina, se mejoran las condiciones laborales de mujeres y hombres, y más en general, las condiciones de vida de toda la población. El mundo femenino es un recurso para el desarrollo local no sólo porque contribuye al crecimiento económico del territorio y a su reproducción social, sino también por promover y establecer aproximaciones alternativas al desarrollo.

Por todo ello, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que ha modificado el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, y en lo dispuesto en el RD 901/2020, las empresas con más de 50 personas en plantilla vendrán obligadas por ley a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que garantice la aplicación de políticas empresariales que favorezcan la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Dicho plan de igualdad deberá estructurarse conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del citado Real Decreto, que establece:

“Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

En cumplimiento de lo dispuesto legalmente y con el objetivo de promover la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones en que se concreten las diferentes políticas del Centro, se elabora este I Plan de Igualdad de DOC 2001, S.L.

2. Presentación

2.1 Ficha de la empresa

Datos de la empresa						
Razón Social	DOC 2001, S.L.					
NIF	B91106393					
Domicilio Social	Calle Ámsterdam, 29 F Sevilla					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2001					
Responsable de la entidad						
Nombre	Juan Carlos Ríos Bugallo					
Cargo	Administrador					
Teléfono	954 29 83 99					
Correo electrónico	juancarlos@deporteyocio.com					
Responsable de igualdad						
Nombre	Nicolas Jiménez Muñiz					
Cargo	Gerente					
Teléfono	687 73 73 58					
Correo electrónico	nicolas@deporteyocio.com					
Actividad						
Sector de actividad	Gestión de instalaciones deportivas (CNAE 9311) Servicios de diversión y recreativos (SIC 7999)					
CNAE	9311.- Gestión de instalaciones deportivas.					
Descripción de actividad	Prestación de servicios deportivos, culturales y sociales, preferentemente en el ámbito público					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito nacional					
Dimensión						
Personas trabajadoras	Mujeres	200	Hombres	96	Total	296

Centros de trabajo	21					
Facturación anual	6.500.000 € (2.021)					
Organización de la gestión de personas						
¿Dispone de departamento personal?	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadoras/es	Mujeres	6	Hombres	8	Total	14

2.2 Ámbito territorial y personal

Sobre el ámbito territorial

DOC 2001, S.L. es una empresa con domicilio social en Sevilla. Sin embargo, actualmente desarrolla su actividad en todo el territorio nacional.

Por tanto, el I Plan de Igualdad tiene carácter nacional y resulta de aplicación a los centros de trabajo que a continuación se detallan.

La actividad de DOC 2001 es la prestación servicios deportivos, culturales y sociales, preferentemente en el ámbito público; en su consecuencia, tanto su actividad, como las relaciones laborales con su plantilla está muy determinada por los pliegos de contratación pública de los diferentes servicios y los procesos de subrogación de las personas trabajadoras.

Para una mayor claridad en el estudio y valoración, hemos equiparado en la elaboración del Plan de Igualdad los contratos públicos con los centros de trabajo.

Su listado, en el periodo de referencia es el siguiente:

Entidad contratante	Contrato público descriptivo del servicio	Ubicación
Universidad de Cádiz	Servicios de socorristas acuáticos y mantenimiento de piscinas cubiertas y salas del Campus de Puerto Real y Campus de Jerez y, en su caso, técnicos/monitores para instalaciones, actividades y competiciones deportivas de la	Campus de la Universidad de Cádiz en Puerto Real y Jerez

	Universidad de Cádiz	
Ayuntamiento de Almuñécar	Gestión, organización, Coordinación y desarrollo de Actividades Acuáticas, limpieza y mantenimiento integral de la Piscina municipal y otros	Piscina Municipal de Almuñécar
Consejería de Deportes Junta de Andalucía	Prestación de servicios auxiliares y Atención al cliente en las instalaciones deportivas de la Ciudad deportiva de Huelva	Huelva
Consejería de Educación. Junta de Andalucía	Servicio de apoyo y asistencia escolar a alumnado con necesidades educativas de apoyo específico en los centros docentes públicos de la provincia de Huelva	Huelva y provincias
Ayuntamiento de Málaga	Servicios de actuaciones socio educativas dirigidas a menores que presentan problemas de absentismo escolar y a familiares que se encuentran en riesgo de exclusión social. Actuaciones Preventivas Málaga (EXPTE18/20)	Málaga
Oficina central de la empresa en Sevilla	Sede central donde se da cobertura a todos los servicios	Sevilla
Universidad de Sevilla	Servicios de Monitores deportivos, socorristas y fisioterapeutas para la realización del programa de actividades deportivas y Wellness	Piscina de SADUS. Sevilla
Ayuntamiento de Tomares	Servicios de monitores para las escuelas y actividades deportivas municipales	Tomares
Consejería de Deportes. Junta de Andalucía	Prestación de servicios auxiliares y Atención al cliente en las instalaciones deportivas de Cartuja y CEAR	Centro Deportivo La Cartuja en Sevilla.
Ayuntamiento de Sevilla	Gestión de los centros de participación activa de personas mayores de Polígono Sur y de Andalucía Residencial, así como de los diferentes servicios que lo integran: dirección, trabajo social, administración,	Centro de Participación Activa. Sevilla Este Sevilla

	asistencia jurídica, portería, limpieza y vigilancia.	
Instituto municipal de deportes. Ayuntamiento de Sevilla	Prestación del servicio de actividades deportivas en los centros deportivos Municipales que incluye: Servicios de actividades acuáticas, control de acceso, servicio de mantenimiento y limpieza en CD Torreblanca y actividades dirigidas	Centro deportivo Torreblanca. Sevilla
Instituto municipal de deportes. Ayuntamiento de Sevilla	Prestación del servicio de Actividades deportivas en los centros deportivos Municipales que incluye: Servicios de actividades acuáticas, control de acceso, servicio de Mantenimiento y limpieza en CD San Pablo y actividades dirigidas	Centro deportivo San Pablo. Sevilla
Instituto municipal de deportes. Ayuntamiento de Sevilla	Prestación del servicio de actividades deportivas en los centros deportivos Municipales que incluye: Servicios de actividades acuáticas, control de acceso, servicio de Mantenimiento y limpieza en CD Alcosa y actividades dirigidas	Centro deportivo Alcosa. Sevilla
Ayuntamiento de Sevilla	Servicios de acciones socioeducativas para menores en riesgo de exclusión social de 13 a 16 años	Sevilla
Ayuntamiento de Sevilla	Planificación e impartición de Talleres socio culturales distrito sur	Talleres Distrito Sur. San Pablo y Cerro Amate. Sevilla
Consejería de igualdad, políticas sociales y conciliación de Sevilla.	Servicio dirigido a la atención individual y grupal de menores en situación o riesgo de exclusión social, en lo referente a su desarrollo integral.	Unidades de día. Sevilla
Ayuntamiento de Dos Hermanas	Servicio de limpieza	Aparcamientos Dos Hermanas. Dos Hermanas (Sevilla)
Ayuntamiento de Madrid	Programa de Prevención y control del absentismo escolar en el municipio de Madrid.	Madrid

Consejería de igualdad, políticas sociales y conciliación de Sevilla. Junta de Andalucía	Contrato de servicio de acogimiento de 361 plazas en la provincia de Sevilla para menores que se encuentren bajo la protección de la administración de la Junta de Andalucía por la que, entre otros extremos, acuerda adjudicar el Lote nº 6. Ha dictado EXPEDIENTE Nº SER-04/19 (CONTR 2019 412578) sobre el	Sevilla
Centros consejería de deportes. Junta de Andalucía	Contrato de prestación de servicios de control de accesos	Deportivos de La Cartuja en Sevilla y Ciudad Deportiva de Huelva. Sevilla y Huelva

Sobre el ámbito personal

El presente I Plan de Igualdad de DOC 2001, S.L. resulta de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, alcanzando tanto a las personas excluidas de los Convenio Colectivos que resulten de aplicación (por ejemplo, personal directivo), como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

3 Informe diagnóstico y auditoría retributiva

El presente I Plan de Igualdad de DOC 2001, S.L. se ha elaborado a partir del Informe Diagnóstico elaborado por la Comisión Negociadores del Plan de Igualdad de la Empresa, así como de la Auditoría Retributiva de la empresa.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, el Informe Diagnóstico se ha elaborado analizando la información ofrecida por la empresa relativa a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las principales conclusiones del informe diagnóstico realizado por la empresa son las siguientes:

La primera conclusión que arrojan los datos cuantitativos generales de la empresa es la de que se trata de una empresa claramente feminizada, con un porcentaje significativamente más alto de mujeres que de hombres.

En ese periodo de tiempo la plantilla estaba formada por un total de doscientos noventa y seis personas trabajadoras (296), de las cuales doscientas (200) son mujeres y noventa y seis (96) son hombres.

Aun así, en algunos parámetros existen desviaciones sobre los porcentajes generales. Los datos más significativos sobre estos porcentajes en atención a los distintos criterios son:

- La plantilla de mayor edad es la más feminizada. La más joven está masculinizada (60/40). Las nuevas incorporaciones son masculinas y se va equilibrando al 32 % - 68%, acercándonos a la realidad de la empresa. La edad media de los hombres es 39.9; las de las mujeres 40.3.
- La plantilla de la empresa con una antigüedad de más de 10 – 15 años, es fundamentalmente mujer.
- A nivel de puestos de trabajo no se mantiene el porcentaje 32 % - 68 %. Según esta consideración, habría puestos de trabajo que están complemente feminizados (personal de limpieza) y otros completamente masculinizados (personal de mantenimiento).

- Hay personas con estudios universitarios que están desarrollando trabajos que no exigen esa cualificación.
- En relación al número de hijos/as, se mantiene la horquilla en prácticamente todos los puestos de trabajo. Existe un poco de desviación en los que tienen 3 hijos/as (poco significativo, porque el número es menor).
- En relación con el número de hijos/as, no hay discriminación por el hecho de ser padre/madre. La horquilla se mantiene en todos los casos.
- La composición de la plantilla por tipo de trabajo y jornada esta equilibrada, manteniéndose los porcentajes dentro de la horquilla 32%/68%, salvo el caso de la contratación en modalidad de fijo-discontinuo.
- La reducción de jornada es un dato completamente feminizado. Sin embargo, llama la atención que sólo han pedido la reducción de jornada 7 personas de la plantilla en el periodo de referencia, que suponen el 2,36% del personal de DOC 2001.

De los datos cualitativos, el dato más relevante es que tanto la composición de la empresa, como el reparto de puestos de trabajo, salarios, tipos de contrato... se encuentra muy condicionada por la naturaleza de la empresa: que trabaja esencialmente a través de la licitación y adjudicación de contratos públicos en los que la subrogación de la plantilla en condiciones idénticas a las que venía trabajando es una obligación legal en la mayoría de los casos.

Esta obligación, derivada en ocasiones de los pliegos de contratación, de lo dispuesto en el ET, o de los distintos convenios colectivos de aplicación, obliga a la empresa a asumir una plantilla con unas concretas condiciones laborales con un, además, escaso margen de maniobra dado que, por un lado, los contratos administrativos y con ellos las relaciones laborales tienen un lapso temporal escaso; por otra parte, las inversiones económicas y variaciones en las condiciones de la plantilla se encuentran muy condicionados por lo establecido en los pliegos de los contratos públicos.

En esta línea, la aplicación de diferentes convenios colectivos en los distintos centros de trabajo, unido al obligado respeto a las condiciones laborales de las plantillas subrogadas (especialmente en relación a la distribución salarial), provoca importantes diferencias entre la situación de las personas trabajadoras en unos y otros centros de trabajo.

Partiendo de estas premisas, se pueden extraer como conclusiones generales las siguientes:

- La selección de personal en la empresa es casi nula respecto de la plantilla, siendo en la estructura de la empresa donde sí pueden aplicarse procesos de selección y contratación. En dicha estructura, dicho proceso se lleva a cabo sin hacer distinción sexual, primando la formación como la experiencia en trabajos análogos lo que se prima a la hora de contratar.
- Dada las características de la empresa (licitación y adjudicación pública), en el periodo de referencia no se ha llevado a cabo proceso alguno de promoción profesional.
- La formación llevada a cabo por la empresa ha sido la exigida por los pliegos y por el PRL y con cargo a los créditos de la Fundación Tripartida. Dicha formación, en términos globales, se adapta a la horquilla. No así si se analizan los distintos puestos de trabajo, aunque las desviaciones no son significativas si tomados en consideración la distribución existente en la plantilla de cada centro de trabajo.
- Tal y como se hace constar en la Auditoria Retributiva realizada a DOC 2001, S.L., en la empresa no existen factoras feminizados o masculinizados a la hora de llevar a cabo la valoración de los diferentes puestos de trabajo, por lo que la clasificación profesional se

descarta como factor desencadenante de posibles brechas salariales.

- En el periodo de referencia no ha existido caso alguno de acoso sexual ni por razón de sexo, contando la empresa con su propio Protocolo de Acoso.

Esta situación ha obligado a esta comisión de negociación a concretar su estudio por centros de trabajo, aunque esto suponga que estos análisis más concretos arrojen desviaciones en los porcentajes en cuanto a los datos generales debido a:

- a) Las referidas diferencias entre los convenios de aplicación en los distintos centros de trabajo y las distintas condiciones de partida en los procesos de subrogación de las plantillas;
- b) El menor número de personas trabajadoras tomadas en consideración cuando el análisis se hace por centros de trabajo produce, de por sí, desajustes en los porcentajes.

La explicación sobre estas desviaciones se contiene en el texto del documento de diagnóstico de situación al que nos remitimos expresamente, apuntando en este capítulo como las más significativas, las siguientes:

- a) Apoyo escolar ISE Huelva: Se trata de un centro de trabajo en el que el 93% de la plantilla son mujeres, frente al 7% que son hombres. Los hombres en este centro de trabajo cobran en general un 5% más que sus compañeras, siendo la diferencia en el puesto de integrador/a social de un 6%.
- b) Centro acogida de menores: Plantilla feminizada al 77.50%. Sin embargo, existe un 19% de desviación hacia el hombre en las retribuciones, en el único puesto en el que hombre y mujeres están presentes: educador/a social.
- c) Centro de participación activa este: En esta empresa no existe desviación alguna.
- d) Centro deportivo Alcosa: En ese centro de trabajo no existe desviación.
- e) Centro deportivo SADUS: Plantilla masculinizada al 37.50%. Existe una desviación en los salarios de un 36 % a favor del hombre, principalmente en el grupo 3.
- f) Centro deportivo Torreblanca: Centro de trabajo masculinizado y con desviación salarial global a favor del hombre del 8%, que sube al 9% en el grupo 4.
- g) Centros sociales de Málaga: Centro feminizado al 75%, con una desviación salarial a favor del hombre del 30 %.
- h) Ciudad deportiva de Huelva: Plantilla feminizada al 71%. Sin desviación salarial.
- i) Centro deportivo San Pablo: En este centro de trabajo no existe desviación salarial.
- j) Estructura DOC 2001: Plantilla neutra al 66.67%. Sin embargo, existe una desviación salarial de un 6% de desviación a favor del hombre en las retribuciones, principalmente en el grupo 2
- k) Instalaciones deportivas de La Cartuja: Plantilla masculinizada al 78.95% y con una desviación salarial de un 11 % a favor del hombre en las retribuciones, principalmente en el puesto de

personal de atención al usuario/a.

- l) Instalaciones deportivas de Universidad de Cádiz: Las desviaciones se derivan de la situación de ERTE que sufre la plantilla y que hacen que permanezca un solo trabajador de mantenimiento en la misma.
- m) Limpieza de aparcamientos de Dos hermanas: Centro de trabajo totalmente feminizado.
- n) Piscina municipal de Almuñécar: Plantilla masculinizada al 77.78%, con una desviación de un 10% en las retribuciones a favor del hombre, concentradas fundamentalmente en el grupo 2.
- o) Absentismo Madrid: Plantilla feminizada al 83.82% y con una desviación salarial global a favor del hombre de 11% de desviación en total hacia el hombre, cuyo origen se encuentra en las retribuciones de los puestos de Coordinación y Educador/a Social.
- p) Unidades de día: Existe una desviación salarial de un 8% a favor del hombre.

Por lo que respecta a la AUDITORÍA RETRIBUTIVA realizada a DOC 2001, S.L., ésta se ha llevado a cabo valorando de manera individualizada cada uno de los puestos de trabajo que, en el momento de su elaboración, se desarrollaban en la empresa, siguiendo para ello un sistema de análisis cuantitativo que pueda aportar el valor numérico de cada puesto de trabajo, para, a partir de ahí, poder realizar una correcta comparativa salarial entre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres agrupadas por puestos de igual valor.

Con el fin de obtener los datos lo más desagregados posible, el análisis salarial de las percepciones abonadas por la empresa se ha llevado a cabo desglosado por centros de trabajo a nivel de provincial, obteniéndose los siguientes resultados:

- a) Cádiz
 - a. En términos generales, no existe brecha salarial respecto al género. Únicamente existen diferencias salariales respecto a la categoría de monitor/a, donde la media de las percepciones salariales de las mujeres son un 9.8 % superiores a la media de las percepciones salariales de los hombres.
 - b. Dicha diferencia salarial en la categoría de monitor/a viene dada por los complementos salariales abonados por situaciones de incapacidad temporal, los cuales son ajenos al control de la empresa y establecidos por los convenios colectivos de aplicación.
- b) Huelva
 - a. Existe una gran diferencia retributiva respecto del personal que presta servicio como controlador de acceso, siendo el salario de las mujeres muy superior al de los hombres.
 - b. Esta diferencia viene dada por el abono de complementos salariales. En concreto de horas complementarias.
 - c. Las mujeres perciben mayor número de percepciones salariales que los hombres, por antigüedad y atrasos, siendo dichos importes fijados por convenio.
- c) Granada

- a. No se ha podido realizar el cálculo del porcentaje diferencial entre hombres y mujeres, dado que cada puesto de trabajo está cubierto por personal de un solo sexo.
 - b. Si la valoración se realiza, no por puesto de trabajo, sino tomando como referencia el conjunto de los importes a nivel de centro, los salarios son totalmente equitativos tanto respecto a percepciones salariales como extrasalariales.
- d) Málaga
- a. Solo se ha podido establecer comparativa respecto al puesto de trabajo de monitor/a, existiendo una diferencia salarial igual al 8,6% a favor de los hombres.
 - b. Dicha diferencia salarial proviene de los complementos salariales, sin que en ningún caso sean diferencias significativas.
- e) Sevilla
- a. Existe una brecha salarial de un 44,5 % más de salario de las mujeres frente al de los hombres en el puesto de coordinadores/as; y de un 24,1 %, también a favor de las mujeres en el puesto de terapeuta ocupacional.
 - i. Las diferencias salariales en el puesto de trabajo de coordinación se encuentran tanto en las percepciones salariales como en los complementos salariales y extrasalariales, siendo el más acentuado el correspondiente a 'complemento enfermedad', con un 12 % de diferencia.
 - ii. Las diferencias salariales en el puesto de coordinación tienen su origen en los complementos extrasalariales de enfermedad y antigüedad, ambos establecidos por normas o convenios colectivos de aplicación.
 - b. En el resto de conceptos salariales, también existe diferencia salarial a favor del sexo femenino, excepto en el 'Complemento DOC 2001'.

Como consecuencia de dichos datos, las conclusiones que la Auditoría extrae del Análisis Retributivo son las siguientes:

- No existe brecha salarial por condición de género en la empresa superior al 25%.
- Las diferencias salariales que se dan entre ambos géneros vienen dadas por complementos de carácter salarial y extrasalarial, correspondiendo en todo caso al cumplimiento de la normativa en materia laboral de aplicación en la empresa.
- Exceptuando el personal de estructura, el resto de los trabajadores y trabajadoras cuentan con una retribución salarial establecidas por acuerdos realizados por empresas anteriores, ya que, dado el propio negocio de la empresa, estos trabajadores y trabajadoras han sido subrogados y por ende es de obligatorio cumplimiento el mantenimiento de estas retribuciones.
- Se ha detectado que existe una necesidad de establecer dentro de la empresa una política retributiva más precisa respecto de los diferentes puestos de trabajo y grupos profesionales a los que pertenecen cada uno de ellos.

Estas circunstancias han hecho que, a la hora de negociar las medidas, éstas se hayan centrado en los siguientes puntos:

- a) Dado que se trata del primer plan de igualdad negociado con detalle con la representación de la plantilla, se han acordado varias medidas de sensibilización y difusión de medidas sobre los distintos temas abordados (igualdad, conocimiento del plan, acoso laboral...).
- b) Adopción de medidas relativas a la formación y promoción de la plantilla, sin discriminación por razón de sexo y ajustada a las necesidades de los servicios.
- c) Actualización de protocolos sobre distintos ámbitos de actuación, como el de acoso laboral.
- d) Adopción de medidas que faciliten la conciliación familiar y laboral.
- e) Adopción de medidas de apoyo a situaciones de violencia de género.
- f) Difusión y sensibilización del lenguaje inclusivo.

4 Objetivos del plan de igualdad

La Dirección y la representación legal de los/las trabajadores/as de DOC 2001, S.L., una vez analizados los resultados del diagnóstico realizado de la situación laboral de la plantilla de la empresa, fijan como objetivos fundamentales del Plan de Igualdad los siguientes:

Objetivo general

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres de DOC 2001, S.L. y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivos específicos

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y contratación y en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse, aun siendo de origen cultural, social, familiar o derivados de las subrogaciones de los trabajadores como consecuencia de las adjudicaciones a DOC 2001, S.L. de los contratos licitados.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación.
- Garantizar la realización de acciones formativas que facilite por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de sexo.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexos, eliminando las situaciones de discriminación directa o indirecta conforme el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Prevenir e intervenir en su caso de forma efectiva ante las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación o identidad sexual y violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Estas actuaciones de sensibilización ya existen en los programas deportivos desarrollados por la empresa, siendo un compromiso de DOC 2001, S.L. hacerlas extensivas a los restantes programas que desarrolla.

5 Ámbito de actuación y medidas de igualdad

Detallamos a continuación las medidas que en el seno de la CN de DOC 2001, S.L. se han consensuado en los distintos ámbitos de actuación, incorporándose al final de las medidas un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las mismas.

5.1 Sensibilización

Ámbito de actuación número 1	
Sensibilización	
Objetivo	Promover el cambio de actitudes en la sociedad, fomentando la evolución de mentalidades a favor del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a fin de disminuir el riesgo de incurrir en discriminación por cuestión de sexo.
Medida 1.1	Establecer convenios de colaboración con otros centros, Instituciones o cualesquiera organismos, para el desarrollo conjunto de proyectos dirigidos a reforzar la igualdad de oportunidades.
Indicador de cumplimiento	Número de proyectos con los que se colabora
Implantación	Solicitar información a organismos públicos y asociaciones del sector sobre posibles acciones ya puestas en marcha, a las que poder adherirse. Contactar con centros análogos para establecer posibles opciones de colaboración. Continuar apoyando colectivos relacionados con actividades deportivas realizadas por mujeres.
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del Plan Igualdad (PI)
Destinatarios	Empresa y terceros colaboradores
Responsable	Gerencia
Requiere presupuesto	Pendiente valoración según el convenio
Medida 1.2	Incluir en los correos corporativos de la empresa el distintivo 'Empresa comprometida con la igualdad'.
Indicador de	Constatación de la inclusión del distintivo de igualdad

cumplimiento	
Implantación	Creación del correo corporativo
Periodo de actuación	Toda ejecución PI
Destinatarios	Toda la plantilla y agentes externos
Responsable	Departamento de informática
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 1.3	Estudiar iniciar los trámites para la obtención del distintivo de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
Indicador de cumplimiento	Elaboración de informe sobre los trámites
Implantación	Presentación a la Comisión de seguimiento
Periodo de actuación	A partir del segundo año
Destinatarios	Comisión de seguimiento
Responsable	DOC 2001
Requiere presupuesto	Coste de la estructura interna

Medida 1.4	Utilizar en las campañas publicitarias, web... de DOC 2001, S.L. los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.
Indicador de cumplimiento	Número de campañas en las que se ha utilizado Número de veces que se ha utilizado el logo
Implantación	Inclusión del logo en todas las campañas
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Todas las personas receptoras de comunicación
Responsable	Departamento de informática y CM
Requiere presupuesto	Coste de la estructura interna

Medida 1.5	crear una cuenta de correo electrónico corporativo de igualdad, así como una dirección postal para el envío de sugerencias, consultas sobre conciliación...
Indicador de cumplimiento	Creación del correo electrónico corporativo de igualdad y establecer dirección postal
Implantación	Notificación a la plantilla de la persona responsable del Plan de Igualdad y de la existencia del correo electrónico y de la dirección postal.
Periodo de actuación	Toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla de DOC 2001
Responsable	Gerencia y CM
Requiere presupuesto	Coste de la estructura interna

Medida 1.6	elaborar y difundir una guía de lenguaje inclusivo para la utilización de la misma en todos los ámbitos de la empresa.
Indicador de cumplimiento	Número de correos enviados Número de veces entregado en mano
Implantación	Creación de la guía y envío a la plantilla.

Periodo de actuación	Inicio y con cada incorporación
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	CM y gerente
Requiere presupuesto	Coste de la estructura interna

Medida 1.7	Elaborar y difundir una campaña de sensibilización en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para toda la plantilla de la empresa, informando sobre el plan de igualdad.
Indicador de cumplimiento	Número de personas a las que se les ha hecho participe en la campaña
Implantación	Elaboración y difusión de la campaña
Periodo de actuación	Una vez como mínimo en el desarrollo de la ejecución del PI
Destinatarios	Plantilla
Responsable	CM y gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna y materiales

5.2 Difusión e información

Ámbito de actuación número 2	
Difusión e información	
Objetivo	Favorecer el acceso de las mujeres a los servicios y recursos existentes, facilitando el ejercicio de sus derechos, a fin de eliminar los obstáculos que dificulten su participación social y promoción personal, prestando especial atención a aquellos colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Medida 2.1	Poner en marcha acciones de difusión del PI en las que se explique el espíritu y el contenido de los objetivos, ámbitos de actuación y cualquier otra información relevante del presente Plan
Indicador de cumplimiento	Número de correos enviados. Número de veces entregados en mano. Número de publicaciones en diferentes soportes digitales e impresos.
Implantación	Dar a conocer el plan a toda la plantilla una vez aprobado
Periodo de actuación	Al comienzo de la ejecución del PI y cada vez que haya una nueva contratación en la empresa
Destinatarios	Totalidad plantilla
Responsable	Gerencia y/o Community Manager (CM)
Requiere presupuesto	Coste de la estructura interna

Medida 2.2	Difundir el compromiso de igualdad que tiene la empresa.
Indicador de cumplimiento	Impacto de la difusión
Implantación	Difusión del compromiso
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Todas las personas receptoras, internas y externas
Responsable	CM
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 2.3	Promover la colaboración entre los/as directores/as o coordinadores/as de los diferentes programas, a fin de incorporar en sus actuaciones la perspectiva de género, de manera que el principio de igualdad impregne de forma transversal todas ellas.
Indicador de	Número de acciones de coordinación/dirección realizadas

cumplimiento	
Implantación	Promover la colaboración entre los distintos puestos responsables
Periodo de actuación	Durante todo el desarrollo del PI
Destinatarios	Coordinación y dirección
Responsable	Gerencia
Requiere presupuesto	Coste estructura interna

Medida 2.4	Desarrollar e implementar un Plan de comunicación interna para dar a conocer a todos/as los/as empleados y empleadas los avances, al menos anualmente, en temas de igualdad.
Indicador de cumplimiento	Acciones de comunicación y número de impactos concretos
Implantación	Elaborar un plan de comunicación anual con contenidos asociados, destinatarios, responsables y plazos.
Periodo de actuación	Elaboración en el primer año y comunicarlo a partir del segundo año
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	CM y Gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna y pendiente de valoración

Medida 2.5	Informar al resto de grupos de interés de DOC 2001, S.L. de los avances obtenidos en materia de igualdad (padres y madres de menores, usuarios/as, proveedores, colaboradores/as, técnicos/as de los programas, etc.).
Indicador de cumplimiento	Acciones de comunicación y número de impactos concretos
Implantación	Elaborar un plan de comunicación anual con contenidos asociados, destinatarios, responsables y plazos.
Periodo de actuación	Durante todo el desarrollo de la ejecución del PI
Destinatarios	Todas las personas que se relacionen con la empresa externamente
Responsable	CM y Gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna y pendiente de valoración

Medida 2.6	Revisar y actualizar con rigor académico el uso del lenguaje no sexista en toda la normativa y documentación generada dentro del ámbito de esta empresa incluyendo las ofertas de trabajo publicadas.
Indicador de cumplimiento	Número de documentos revisados y generados
Implantación	Revisar los principales documentos y plataformas de comunicación a fin de revisar el lenguaje (Web, blog, formularios ...) Facilitar al personal el acceso a las guías sobre lenguaje no sexista

	puestas a disposición de la ciudadanía por parte de los organismos públicos.
Periodo de actuación	Al inicio de la ejecución del PI y conforme se realicen nuevos documentos
Destinatarios	Empresa
Responsable	CM, Gerencia y Responsable de Igualdad
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

5.3 Seguridad y salud laboral

Ámbito de actuación número 3	
Seguridad y salud laboral	
Objetivo	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres mediante la revisión del Plan de PRL con perspectiva de género

Medida 3.1	Elaborar un protocolo de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, ajustándose a la LOIEMH.
Indicador de cumplimiento	Presentación del protocolo
Implantación	Elaboración del protocolo
Periodo de actuación	Durante el primer año del PI
Destinatarios	Toda la PRL, el Comité y la Gerencia
Responsable	Gerencia y CESS
Requiere presupuesto	Pendiente de valoración

Medida 3.2	Incluir variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida de datos, en el estudio e investigación generales y en las evaluaciones en materia de PRL, incluyendo los psicosociales, para prevenir las posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Indicador de cumplimiento	Presentación de los datos a la comisión
Implantación	Recopilar los datos según el estado de salud de la plantilla, con especial atención a la recopilación de los datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Periodo de actuación	Anualmente
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Gerencia y CESS
Requiere presupuesto	Pendiente de valoración

Medida 3.3	Solicitar a la Mutua que todos los datos de siniestralidad estén desagregados por sexo
Indicador de cumplimiento	Comunicación a la Mutua
Implantación	Elaboración de la comunicación y envío de la solicitud

Periodo de actuación	Al inicio de la ejecución del PI
Destinatarios	La Mutua
Responsable	RRHH
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 3.4	Revisiones médicas y pruebas complementarias para estudiar y analizar el estado de salud del personal, realizando evaluaciones que permitan analizar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras (riesgos psicosociales, ergonómicos, laborales...) durante el embarazo y la lactancia.
Indicador de cumplimiento	Número de intervenciones revisadas
Implantación	Realización de las revisiones y pruebas
Periodo de actuación	Durante toda la ejecución del PI
Destinatarios	Plantilla
Responsable	RRHH
Requiere presupuesto	Coste estructura interna y pendiente de valoración.

Medida 3.5	Elaborar una campaña de divulgación del protocolo de los riesgos psicosociales
Indicador de cumplimiento	Número de personas a las que se les ha hecho participe en la campaña
Implantación	Elaboración de la campaña
Periodo de actuación	Una vez como mínimo en el desarrollo de la ejecución del PI
Destinatarios	Plantilla
Responsable	CM y Gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna y pendiente de valoración.

Medida 3.6	Dar a conocer a la plantilla el protocolo de actuación para situación de embarazo, riesgo de embarazo y lactancia que existe en la empresa
Indicador de cumplimiento	Número de veces facilitado
Implantación	Envío del protocolo
Periodo de actuación	Durante toda la ejecución del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	RRHH
Requiere presupuesto	Coste estructura interna

5.4 Prevención del acoso laboral por razón de sexo

Ámbito de actuación número 4	
Prevención del acoso laboral por razón de sexo y orientación sexual	
Objetivo	Prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo y orientación sexual, proporcionando un entorno libre del mismo

Medida 4.1	Actualizar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, negociado con la RLT.
Indicador de cumplimiento	El propio protocolo
Implantación	Actualización del protocolo incluyendo el acoso por orientación sexual e identidad de género
Periodo de actuación	Una vez en el desarrollo del PI y dentro del primer semestre del año de implantación
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Comisión de seguimiento
Requiere presupuesto	Coste estructura interna y pendiente de valoración

Medida 4.2	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y orientación sexual e identidad de género.
Indicador de cumplimiento	Número de actuaciones realizadas
Implantación	Dar visibilidad al protocolo de acoso existente
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI de manera periódica
Destinatarios	Plantilla y personal con relación directa con la empresa (usuarios/as, proveedores/as...)
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste estructura interna

Medida 4.3	Formación a responsables y a delegados y delegadas sindicales en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento	Número de acciones formativas realizadas y asistentes
Implantación	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Periodo de actuación	Durante la ejecución del PI
Destinatarios	Responsables y delegados/as
Responsable	RRHH

Requiere presupuesto	Pendiente valoración
----------------------	----------------------

Medida 4.3	Creación de un canal de denuncia específico para situación de acoso laboral y por razón de sexo
Indicador de cumplimiento	Creación del correo electrónico corporativo de igualdad y establecer dirección postal
Implantación	Notificación a la plantilla de la persona responsable del Plan de Igualdad y de la existencia de la dirección postal y del correo electrónico.
Periodo de actuación	Toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla de DOC 2001
Responsable	Gerencia y CM
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 4.4	Elaborar una campaña de sensibilización de prevención del acoso a la plantilla y a las personas con cargos de responsabilidad
Indicador de cumplimiento	Número de personas a las que se les ha hecho participe en la campaña
Implantación	Elaboración de la campaña
Periodo de actuación	Una vez como mínimo en el desarrollo de la ejecución del PI
Destinatarios	Plantilla
Responsable	CM y gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura y materiales

5.5 Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Ámbito de actuación número 5	
Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género	
Objetivo	Mejorar y prevenir la situación de las mujeres víctimas de violencia de género (VG), mediante la actuación eficaz y coordinación de los recursos de la entidad, facilitando el ejercicio de sus derechos y su integración socio laboral y potenciando la cultura empresarial ya existente en la empresa en la lucha contra la vg.

Medida 5.1	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de VG.
Indicador de cumplimiento	El documento elaborado
Implantación	Elaboración del documento
Periodo de actuación	Al inicio de la ejecución del PI y en el primer semestre de implantación
Destinatarios	Toda la Plantilla
Responsable	Comisión de igualdad
Requiere presupuesto	Pendiente de valoración

Medida 5.2	Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.
Indicador de cumplimiento	Número de actuaciones realizadas y de mujeres afectadas
Implantación	Suscribir los protocolos
Periodo de actuación	Toda la vigencia del PI
Destinatarios	Mujeres afectadas por VG y entidades colaboradoras
Responsable	Gerencia
Requiere presupuesto	Pendiente de valoración

Medida 5.3	Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.
Indicador de cumplimiento	Número de veces que se ha facilitado
Implantación	-El acompañamiento realizado -Crear una Comisión de asistencia en casos de violencia de género.
Periodo de actuación	Toda la vigencia del PI
Destinatarios	Mujeres trabajadoras de la plantilla víctimas de VG
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Pendiente de valoración

Medida 5.4	Elaborar un protocolo específico en violencia de género.
Indicador de cumplimiento	El protocolo redactado
Implantación	El trabajo de elaboración
Periodo de actuación	Al inicio de la ejecución del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Comisión de Igualdad
Requiere presupuesto	Pendiente de valoración

Medida 5.5	Difundir el compromiso de ayuda a este colectivo por parte de la empresa, así como el protocolo específico del que se dispone.
Indicador de cumplimiento	Número de correos enviados Número de veces entregado en mano
Implantación	La difusión del compromiso y del protocolo
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Responsable de gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 5.6	Mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente para las víctimas de VG
Indicador de cumplimiento	Número de actuaciones para cada uno de los derechos mejorados
Implantación	<ol style="list-style-type: none"> 1.Fomentar la aplicación de medidas de reordenación del tiempo de trabajo (adaptación del horario, aplicación del horario flexible, reducción de jornada, teletrabajo, etc.). 2.Conceder excedencias con reserva de puesto de trabajo del mismo grupo profesional. 3.Considerar como permisos retribuidos las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as. 4.Complementar hasta el 100% del salario la prestación por IT de las víctimas de violencia de género cuando la misma esté vinculada con esta situación. 5.Favorecer el traslado a otro centro de trabajo, concediendo días de permiso adicionales y abonando los gastos del traslado. 6.Favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo cuando no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

	<p>7.No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género.</p> <p>8.Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo a 12 meses con reserva de puesto para mujeres víctima de violencia de género, siempre que la empresa tenga capacidad para ello. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.</p>
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Mujeres trabajadoras de la plantilla víctimas de VG
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Pendiente de valoración

Medida 5.7	Sensibilizar a la plantilla sobre los problemas derivados de la violencia de género
Indicador de cumplimiento	Número de actuaciones realizadas e impacto generado
Implantación	<p>Desarrollo de jornadas y charlas de sensibilización y formación en el ámbito de todos los programas de prestación de servicio de DOC 2001, S.L.</p> <p>Promover seminarios de sensibilización dirigidos a los Profesionales de DOC 2001, S.L. relacionados con la problemática de la VG.</p> <p>Difusión del teléfono 24 horas de atención a víctimas de violencia de género.</p>
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Pendiente de valoración

Medida 5.8	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.
Indicador de cumplimiento	Número de casos reportados y medidas aplicadas
Implantación	Realizar un informe con los casos tratados
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Comisión de seguimiento
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

5.6 Formación y promoción

Ámbito de actuación número 6	
Formación y promoción	

Objetivo	Favorecer la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres
-----------------	--

Medida 6.1	Dar formación en temas de igualdad para toda la plantilla, especialmente, para todas las personas que tienen responsabilidades en la empresa, así como a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y al Comité de Salud y Seguridad Laboral.
Indicador de cumplimiento	Número de acciones formativas y personas formadas
Implantación	Desarrollo de las sesiones formativas Garantizar la realización de acciones formativas que facilite por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de sexo. Especialmente a grupos profesionales que estén masculinizados, fomentando de esa forma la entrada de la mujer en ellos.
Periodo de actuación	Vigencia PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste estructura interna y pendiente de valoración

Medida 6.2	Formar al personal del departamento de RRHH, Comunicación, Comisión de Seguimiento de igualdad y RT en igualdad y en gestión de RRHH con perspectiva de género.
Indicador de cumplimiento	Número de acciones formativas y personas formadas
Implantación	Desarrollo de las sesiones formativas
Periodo de actuación	Vigencia PI
Destinatarios	RRHH, Comunicación, Comisión de Seguimiento de igualdad y RT
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste estructura y pendiente de valoración

Medida 6.3	Realizar un análisis anual de los cursos de formación impartidos a la plantilla
Indicador de	Número de acciones formativas realizadas y personal formado

cumplimiento	
Implantación	Recoger y analizar la información anual de los cursos de formación impartidos y analizarlos desde la perspectiva de género.
Periodo de actuación	Vigencia del PI
Destinatarios	Comisión de igualdad
Responsable	RRHH y gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura

Medida 6.4	Revisar el procedimiento de selección de personal para garantizar que sea un proceso no sea discriminatorio por razón de sexo
Indicador de cumplimiento	Número de procesos revisados
Implantación	Revisar los criterios y los procedimientos de selección utilizados en la empresa
Periodo de actuación	Al inicio del PI
Destinatarios	RRHH
Responsable	Gerencia y Comisión de igualdad
Requiere presupuesto	Coste estructura interna

Medida 6.5	Estudiar y detectar necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora del desempeño de su actual puesto de trabajo, programando acciones formativas en función de dichas necesidades, con especial atención a las personas trabajadoras que vienen de una suspensión de trabajo por paternidad/maternidad e incentivando el ascenso y la promoción interna
Indicador de cumplimiento	Número de acciones formativas y personas a las que se les ha facilitado
Implantación	Informe de las necesidades detectadas, en especial, de personas trabajadoras que vienen de suspensión de trabajo por maternidad/paternidad
Periodo de actuación	Vigencia PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	RRHH y Gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 6.6	Informar a la plantilla de la oferta formativa, potenciando la formación en igualdad de oportunidades.
Indicador de cumplimiento	Número de correos enviados Número de veces entregado en mano
Implantación	Elaboración correos informativos y tablón de anuncios
Periodo de actuación	Toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	CM y gerente
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 6.7	Favorecer la promoción interna
------------	--------------------------------

Indicador de cumplimiento	Número de veces que se ha realizado la acción
Implantación	Favorecer con promoción interna la cobertura de las vacantes: <ul style="list-style-type: none"> — para los grupos profesionales de responsabilidad y dirección; — para mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas, siempre que la persona candidata tenga los requisitos necesarios para el desempeño del puesto. — para personas que estén desarrollando su trabajo en puestos que no reconozcan su formación académica.
Periodo de actuación	Vigencia PI
Destinatarios	Toda la Plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste estructura interna

Medida 6.8	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de DOC 2001, S.L. de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos...). Criterios que, en todo caso, serán objetivos.
Indicador de cumplimiento	Número de criterios y procesos revisados
Implantación	Elaboración de un informe con los datos requeridos
Periodo de actuación	Inicio del PI
Destinatarios	Comisión de igualdad
Responsable	RRHH
Requiere presupuesto	Coste estructura interna

Medida 6.9	Realizar un seguimiento anual por puestos de trabajo de las promociones desagregadas por sexo, indicando puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.
Indicador de cumplimiento	Número de promociones revisadas desagregadas por sexo
Implantación	Realización de revisiones de promoción según la perspectiva de género
Periodo de actuación	Durante toda la ejecución del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	RRHH y Gerencia
Requiere presupuesto	Coste estructura interna

Medida 6.10	Facilitar a la plantilla a tiempo parcial la información sobre las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro.
Indicador de	Número de veces que se ha facilitado la información

cumplimiento	Número de veces que se publica una vacante o aumento de jornada
Implantación	Publicar las vacantes y los aumentos de jornada
Periodo de actuación	Vigencia PI
Destinatarios	Toda la Plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste estructura interna

Medida 6.11	Trabajar en la elaboración de un protocolo para cubrir las vacantes existentes en los distintos centros de trabajo, que permita reducir los contratos a tiempo parcial en la empresa y la contratación externa.
Indicador de cumplimiento	Presentación del Protocolo
Implantación	Realización del protocolo antes de la finalización del PI
Periodo de actuación	Vigencia PI
Destinatarios	Toda la Plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste estructura interna

5.7 Conciliación de la vida laboral y familiar

Ámbito de actuación número 7
Conciliación de la vida laboral y familiar

Objetivo	Promover el reparto equilibrado de responsabilidades entre hombres y mujeres, así como, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
----------	---

Medida 7.1	Favorecer a los trabajadores y a las trabajadoras el acceso a todos los procesos de organización y formación, prestando especial atención al personal con responsabilidades familiares promocionando la formación a distancia, semi-presencial y on-line.
Indicador de cumplimiento	Número de acciones formativas, personas a las que se les ha facilitado, características de la formación y del trabajador/a.
Implantación	Promocionar la formación a distancia, semipresencial y on-line. Favorecer la formación en horario laboral. Garantizar el acceso a la formación y la promoción interna del personal de baja por maternidad/paternidad.
Periodo de actuación	Vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	RRHH y Gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 7.2	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Indicador de cumplimiento	Número de solicitudes recogidas por tipología de medidas conciliadoras.
Implantación	1.Establecer un sistema para identificar las necesidades de conciliación de la plantilla, a través de encuestas, entrevistas, cuestionarios). 2.Posibilitar la unión del permiso de nacimiento (antes maternidad y paternidad) para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso. 3.Potenciar el uso, siempre que sea posible, de las nuevas tecnologías y de las videoconferencias para evitar viajes y desplazamientos.

	<p>4. Proponer el teletrabajo voluntario en aquellos puestos en los que sea viable.</p> <p>5. 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 y familiar de los empleados/as, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.</p> <p>6. Preferencia de las personas trabajadoras que tengan la guardia y custodia de sus hijos/as menores durante periodos concretos coincidentes con la jornada laboral, en virtud de sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, a adaptar sus vacaciones a estos periodos.</p> <p>7. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).</p> <p>8. La persona trabajadora durante el año natural, dispondrá de permiso retribuido para acudir a 4 citas médicas, del sector público y/o privado, tanto personal como para acompañamiento de hijos/as menores o personas dependientes a su cargo (debidamente justificado), por el tiempo indispensable, debiendo aportar el justificante del facultativo. En el supuesto de que los beneficiarios de esta medida estén afectados por alguna de las enfermedades graves recogidas en el RD 1148/2011, de 29 de julio (o norma legal que lo sustituya), para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, dicho permiso pasará a ser de 6 citas médicas.</p> <p>9. En caso de hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, los días de permisos establecidos por convenio o acuerdo más beneficioso, se podrán utilizar, no obligatoriamente, de forma continuada, pudiéndose coger de forma alterna y siempre dentro del periodo de hospitalización o reposo domiciliario debiendo con ello justificar cada uno de los días que se ausente con el consiguiente certificado del hospital.</p> <p>10. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona</p>
--	---

	trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
Periodo de actuación	Vigencia PI
Destinatarios	Toda plantilla
Responsable	RRHH y Gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 7.3	Sensibilizar a la plantilla de DOC 2001, S.L. sobre la corresponsabilidad familiar para fomentar el disfrute de las medidas de conciliación, tanto por las trabajadoras como por los trabajadores.
Indicador de cumplimiento	Número de personas a las que se les ha hecho participe en la campaña de sensibilización
Implantación	Elaborar un plan de comunicación anual con contenidos asociados, destinatarios, responsables y plazos. Desarrollar, por parte de la Comisión de Igualdad, medidas informativas en materia de conciliación para difundir entre la plantilla las medidas aplicadas por la empresa.
Periodo de actuación	Toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	CM y gerente
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 7.4	Adaptación de la jornada, temporalmente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, para facilitar la realización de estudios oficiales debidamente acreditados. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su horario habitual.
Indicador de cumplimiento	Número de solicitudes recibidas y aceptadas por la empresa
Implantación	Informe con la información requerida
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 7.5	Establecer una excedencia por estudios acreditados, de hasta un año, con reserva del puesto de trabajo, siempre que se justifique el aprovechamiento de los mismos y se aporte informe de vida laboral que acredite que durante el período de excedencia no se ha tenido experiencia laboral alguna. De darse esta circunstancia, la persona trabajadora perdería la reserva del puesto de trabajo y quedaría como una excedencia voluntaria.
Indicador de cumplimiento	Número de solicitudes recibidas y aceptadas por la empresa
Implantación	Informe con la información requerida
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 7.6	Establecer un permiso no retribuido, recuperable solo cuando sea posible sin alterar el servicio, y por el tiempo necesario para las personas trabajadoras con descendientes menores de edad, con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente.
Indicador de cumplimiento	Número de solicitudes y características del permiso por centro de trabajo, sexo, puesto,
Implantación	Concesión de los permisos
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 7.7	Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, con derecho a reserva de puesto de trabajo.
Indicador de cumplimiento	Número de solicitudes y características del permiso por centro de trabajo, sexo, puesto,
Implantación	Concesión de la excedencia
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 7.8	Valorar dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.
Indicador de cumplimiento	Número de solicitudes y características del permiso por centro de trabajo, sexo, puesto...

Implantación	Valorar dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 7.9	Excedencia con reserva de puesto de hasta un mes para cubrir necesidades personales.
Indicador de cumplimiento	Número de solicitudes y características del permiso por centro de trabajo, sexo, puesto.
Implantación	Excedencia con reserva de puesto de hasta un mes para cubrir necesidades personales. Podrá unirse a licencias retribuidas, justificándolo debidamente. Con las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> — No se podrá unir a vacaciones excepto en periodos de adaptación escolar. — El periodo mínimo de disfrute será de 10 días. — Si concurriesen 2 peticiones simultáneamente en el mismo centro se valorará. — No podrán coincidir los puestos de máxima responsabilidad al mismo tiempo. — No afecte a las necesidades del servicio
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 7.10	Licencia no retribuida o recuperable a la pareja para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con preaviso de 7 días de antelación como mínimo, por el tiempo indispensable y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
Indicador de cumplimiento	Número de solicitudes y características del permiso por centro de trabajo, sexo, puesto,
Implantación	Concesión de dichos permisos
Periodo de actuación	Durante toda la vigencia del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	Gerencia y RRHH
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Medida 7.11	<p>Implantar la opción libre, voluntaria y consensuada del permiso de maternidad /paternidad en media jornada, no inferior al 50% de la jornada completa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no exista incompatibilidad con la legislación existente en cada momento.</p> <p>Dicha medida se tendrá en cuenta a partir de la 6ª semana del permiso de maternidad/paternidad (las 6 primeras son obligatorias para ambos progenitores).</p>
Indicador de cumplimiento	Número de permisos de maternidad/paternidad a media jornada solicitados y aceptados por la empresa
Implantación	Facilitar la información, la posibilidad y llevarla a cabo
Periodo de actuación	Durante todo el desarrollo de la ejecución del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	RRHH
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

5.8 Condiciones de trabajo y retribución

Ámbito de actuación número 8
Condiciones de trabajo y retribución

Objetivo	Favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y retribución entre mujeres y hombres.
-----------------	--

Medida 8.1	Eliminar posibles brechas salariales entre mujeres y hombres en los distintos puestos de la organización
Indicador de cumplimiento	Informe facilitado en base a registro retributivo anual
Implantación	<p>Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros dentro de lo que permitan los pliegos de contratación.</p> <p>Realizar un seguimiento y estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.</p> <p>Comprobar la situación de las desviaciones existentes en los registros previos</p>
Periodo de actuación	Durante todo el desarrollo de la ejecución del PI
Destinatarios	Comisión de igualdad y RRHH
Responsable	RRHH y Gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna y pendiente de valoración

Medida 8.2	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.
Indicador de cumplimiento	Informe facilitado en base a registro retributivo anual y la situación de las desviaciones existentes.
Implantación	Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar su control antidiscriminatorio, así como de las medidas adoptadas en materia de política salarial.
Periodo de actuación	Durante todo el desarrollo de la ejecución del PI
Destinatarios	Comisión de igualdad y RRHH
Responsable	RRHH y Gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna y pendiente de valoración

Medida 8.3	Intentar mantener el equilibrio en la tasa de temporalidad similar entre hombres y mujeres, priorizando la conversión de contratos
-------------------	--

	temporales a indefinidos en las mujeres
Indicador de cumplimiento	Número de contratos indefinidos y temporales
Implantación	Hacer un seguimiento continuo la empresa y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de dicha tasa de temporalidad
Periodo de actuación	Durante todo el desarrollo de la ejecución del PI
Destinatarios	Toda la plantilla
Responsable	RRHH y Gerencia
Requiere presupuesto	Coste de estructura interna

Calendario de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas aprobadas por la comisión negociadora

	2023	2024					2025					2026					2027								
	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	
IMPLANTACIÓN MEDIDAS																									
SENSIBILIZACIÓN																									
Medida 1.1																									
Medida 1.2																									
Medida 1.3																									
Medida 1.4																									
Medida 1.5																									
Medida 1.6																									
Medida 1.7																									
DIFUSIÓN E INFORMACIÓN																									
Medida 2.1																									
Medida 2.2																									
Medida 2.3																									
Medida 2.4																									
Medida 2.5																									
Medida 2.6																									
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL																									
Medida 3.1																									
Medida 3.2																									
Medida 3.3																									
Medida 3.4																									
Medida 3.5																									
Medida 3.6																									
PREVENCIÓN ACOSO LABORAL																									
Medida 4.1																									
Medida 4.2																									
Medida 4.3																									
Medida 4.4																									
APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO																									
Medida 5.1																									
Medida 5.2																									
Medida 5.3																									
Medida 5.4																									
Medida 5.5																									
Medida 5.6																									
Medida 5.7																									
Medida 5.8																									
FORMACIÓN Y PROMOCIÓN																									
Medida 6.1																									
Medida 6.2																									
Medida 6.3																									
Medida 6.4																									
Medida 6.5																									
Medida 6.6																									
Medida 6.7																									
Medida 6.8																									
Medida 6.9																									
Medida 6.10																									
Medida 6.11																									
CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR																									
Medida 7.1																									
Medida 7.2																									
Medida 7.3																									
Medida 7.4																									
Medida 7.5																									
Medida 7.6																									
Medida 7.7																									
Medida 7.8																									
Medida 7.9																									
Medida 7.10																									
Medida 7.11																									
CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN																									
Medida 8.1																									
Medida 8.2																									
Medida 8.3																									
SEGUIMIENTO Y CONTROL MEDIDAS																									
Seguim. Med																									
Seguim. PI																									
Evaluac. Parcial																									
Evaluac. final																									

6 Diagnóstico, evaluación y seguimiento

El sistema para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se articulará a través de los siguientes instrumentos y herramientas:

6.1 Instrumentos

- Creación de una comisión de seguimiento del plan de igualdad a la firma del presente acuerdo, formada por las mismas personas que han integrado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de DOC 2001, S.L.:

NICOLÁS JIMÉNEZ MUÑIZ GERENTE DOC 2011, S.L.	ROCÍO PELÁEZ CUEVAS REPRESENTANTE SINDICAL UGT
CARMEN MARÍA DÍAZ FERNÁNDEZ RRHH DOC 2001, S.L.	ANTONIO LAGUNA MORENO DELEGADO CCOO
KRISTEL ANSIA DIBUJA RESPONSABLE DE PROYECTO	ALDO FLORES GONZÁLEZ DELEGADO CCOO
VICTORIA DELGADO LUQUE RESPONSABLE DE PROYECTO	MARINA LARA FERNÁNDEZ DELEGADA CSIF
MANUEL PÉREZ PÉREZ ABOGADO DOC 2001, S.L.	LUIS MIGUEL BERROCAL CASTILLO DELEGADO CCOO
MARÍA DOLORES DOMÍNGUEZ DEL TORO ABOGADA DOC 2001, S.L.	ROGELIO CASTAÑO VÁZQUEZ DELEGADO CCOO

La Comisión de Igualdad se constituye como un órgano para desarrollar las distintas fases del plan de igualdad: diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación de este. La comisión de igualdad además está al servicio del personal de DOC 2001, S.L. para recoger las propuestas o inquietudes que puedan surgir en relación con la igualdad de oportunidades.

Su composición es paritaria, compuesta por el mismo número de representantes de la empresa y de los/as trabajadores/as, los/as cuales serán designadas por los representantes legales de los/as trabajadores/as y la dirección de DOC 2001, S.L. y está conformada por la misma representación de la parte social que ha formado parte de la Comisión Negociadora.

La comisión puede solicitar la asistencia y el asesoramiento de otras personas en calidad de asesores/as y en relación con los temas a tratar.

Se dotará a la Comisión de Seguimiento de su propio reglamento de funcionamiento.

El **seguimiento** de las medias acordadas por la CN y recogidas en el presente Plan de Igualdad tendrá lugar conforme a los siguientes parámetros:

- **Trimestralmente** se facilitarán los listados y documentación que se hayan ido recogiendo y que figuran como indicadores de las distintas medidas de cada área.
- Una **Reunión semestral** de la Comisión de Seguimiento (en adelante CS), para valorar la ejecución de las medidas, posibles dificultades surgidas, readaptación de fechas...
- **Reunión/es extraordinaria/s**, a requerimiento de cualquiera de las personas integrantes de la CS, cuando se hayan producido cambios importantes en la situación de la empresa que pueda afectar la implantación de las medidas recogidas en el PI – por ejemplo, nuevos centros de trabajo, modificaciones importantes en las plantillas de los ya existentes... En estos casos, la reunión deberá celebrarse en un plazo máximo de dos meses.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes **competencias**:

- Velar que en DOC 2001, S.L. se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Elaborar las respuestas a las consultas o dudas planteadas por la plantilla de DOC 2001, S.L. referente al Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.
- Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la dirección orientadas a igualdad de oportunidades y la no discriminación en la empresa.

6.2 Herramientas

- Cuestionarios de Evaluación: que se dirigirán a todos/as los/as hombres y mujeres participantes en las distintas actividades desarrolladas, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.
- Informes de Evaluación: que serán presentados periódicamente a la Dirección General por parte de la Comisión de Igualdad después de cada una de las reuniones que se celebren.
- Memorias: a modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente Plan.
- Cada uno de los indicadores que se hayan definido en las medidas aprobadas en cada área de actuación.

Durante el período de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de **evaluación**:

- Intermedia: evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada ámbito de actuación. Tendrá lugar en octubre del 2025.
- Final o ex post: como valoración del Plan tanto en términos cuantitativos como cualitativos, es decir, grado de objetivos cumplidos y de satisfacción de expectativas y necesidades.

7 Resolución de discrepancias y modificación del plan de igualdad

7.1 Procedimiento de resolución de discrepancias.

En caso de desacuerdo, la comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

7.2 Modificación del plan de igualdad

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello, sustituyendo lo previsto en éste.

No obstante, si una de las partes lo solicitara una vez consensuado entre ambas, se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Si en el informe anual elaborado y presentado por la Comisión de seguimiento a la Comisión de Igualdad, se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión de Seguimiento a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

8 Periodo de vigencia

Para la ejecución de las acciones previstas en el marco del presente Plan de Igualdad, se establece un período de vigencia de cuatro años (20.10.2023 – 19.10.10.2027).

9 Conclusiones

Podemos afirmar que la Igualdad de Género es un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario que apuesta por la sostenibilidad social y la calidad de vida. La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores retos de la sociedad actual. De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso a aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar. Sin embargo, aún queda mucho por hacer, a pesar de los avances jurídicos y sociales.

Sin duda alguna hemos avanzado mucho en la consecución de la igualdad de derecho, pero la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres dista mucho de haberse alcanzado. Llevamos mucho tiempo comprometidos y comprometidas con la igualdad a través de políticas sectoriales, pero si nuestro compromiso con la igualdad es tan claro resulta inexcusable hacer una revisión de cómo se asignan los recursos para alcanzar dicha igualdad. Se suman además a los argumentos de justicia social, importantes argumentos económicos, que deben actuar como una oportunidad para avanzar, al situar la obtención de una sociedad más igualitaria como un requerimiento para una mayor competitividad económica. En este sentido, los Planes de Igualdad como éste constituyen una herramienta muy útil para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones empresariales. A través de un diagnóstico previo, hemos podido realizar la formulación sistemática e integrada de todas las acciones a desarrollar para la promoción de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género, y establecer objetivos estratégicos a largo plazo, que constituyen el marco de referencia de las actividades a llevar a cabo. Es decir, son el mapa que debe guiar en adelante las actuaciones de DOC 2001, S.L. en materia de igualdad de oportunidades.

Además, con la implantación de este Plan de Igualdad, la Organización va a lograr:

- Evitar cualquier tipo de discriminación en el lugar de trabajo.
- Aumentar las opciones profesionales del personal gracias a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Eliminar barreras para que las mujeres puedan disfrutar de las mismas posibilidades dentro de la organización que los hombres.

Todo ello, además, debe redundar en una mejora de la imagen de la Organización, una mejora de su competitividad y una mejora del clima laboral.

Ninguna sociedad que quiera estar entre las economías más dinámicas y competitivas en términos económicos puede cerrar los ojos al hecho de que si no incorpora a las mujeres al mercado laboral y les permite desarrollarse en aquello para lo que han sido formadas, está desperdiciando un potencial del que la historia y las generaciones futuras le pedirán cuentas.