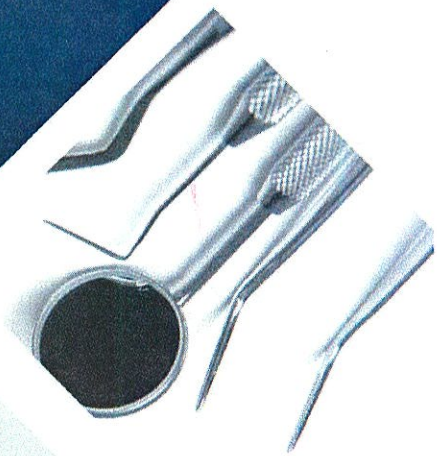
FORLOPD
Igualdad

# II PLAN DE IGUALDAD

DE OPORTUNIDADES Y TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**DONTE GROUP**











DONTE GROUP

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE DONTE GROUP**

**Edición y maquetación**
FORLOPD

**Mayo 2026**

**GLOSARIO DE TERMINOS** ..... **6**

**SITUACIÓN DE DESIGUALDAD. NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.** ..... **12**

**MARCO JURÍDICO. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.** ..... **15**

Marco Internacional. ..... 15

Marco Europeo. ..... 16

Marco Nacional ..... 17

Obligación Planes De Igualdad Para La Entidad. ..... 18

Registro del Plan de Igualdad. ..... 19

**PRESENTACIÓN EMPRESA** ..... **20**

Estructura de la Empresa ..... 21

Convenio Colectivo Aplicable. ..... 21

Compromisos Acordados Por El Órgano De Gobierno Para Demostrar El Liderazgo y Compromiso En Relación Con El Plan De Igualdad. ..... 22

Recursos Asignados al Plan de Igualdad. ..... 23

**PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD. COMISIÓN NEGOCIADORA.** ..... **23**

Composición de la COMISIÓN NEGOCIADORA: ..... 24

Funciones asociadas a la COMISIÓN NEGOCIADORA: ..... 24

**CONSITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD.** ..... **25**

**ÁMBITO APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL** ..... **25**

**VIGENCIA.** ..... **26**

**DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN.** ..... **26**

**INFORME DIAGNÓSTICO.** ..... **26**

CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO ..... 27

**DETECCIÓN NECESIDADES.** ..... **29**

**CONCLUSIONES VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.** ..... **30**

**CONCLUSIONES AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIOCIDAD.** ..... **31**

**OBJETIVO GENERAL Y ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.** ..... **34**

**MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD. ..... 34**

ÁREA 1. MEDIDA INICIAL DE IGUALDAD. ..... 35

ÁREA 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN ..... 36

ÁREA 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. ..... 38

ÁREA 4. FORMACIÓN. ..... 39

ÁREA 5. PROMOCIÓN. ..... 40

ÁREA 6. CONDICIONES DE TRABAJO. ..... 41

ÁREA 7.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. ..... 42

ÁREA 8. RETRIBUCIONES. ..... 43

ÁREA 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA. ..... 44

ÁREA 10. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA ..... 45

ÁREA 11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. ..... 47

ÁREA 12. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ..... 49

ÁREA 13. ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ..... 50

**CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS. ..... 51**

**APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA. ..... 55**

Comisión De Seguimiento, Evaluación y Revisión. ..... 55

Sistema De Seguimiento, Revisión y Evaluación. ..... 55

**PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN ..... 56**

**RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. ..... 58**

Mediante el presente documento exponemos la propuesta de contenido que sostiene la actuación estratégica en política de igualdad de **DONTE GROUP** para el periodo **08/05/2026 - 07/05/2030**. Es decir, este Plan constituye el instrumento fundamental de actuación de **DONTE GROUP** para eliminar y prevenir las desigualdades de género.

Este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra organización por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo, en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen. Pues cualquier futuro y presente que queramos habitar queremos que sea uno basado en la igualdad.

# GLOSARIO DE TERMINOS

## ACCIÓN POSITIVA.

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

## 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. (LOIEMH, art. 7.2)

## 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 (LOIEMH, art. 7.1).

## BRECHA DE GÉNERO.

Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

## BRECHA SALARIAL.

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44 de la Ley de Igualdad).

**CORRESPONSABILIDAD.**

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Tiene como finalidad que los hombres incrementen su responsabilidad en el ámbito doméstico y frente a las tareas del mismo, cuidado y atención a la familia (cónyuge, menores, ascendentes u otras personas dependientes).

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.**

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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Tienen además la consideración de discriminación directa:

- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo (Artículo 6.3 LOIEMH).
- El acoso sexual y por razón de sexo (Artículo 7.3 LOIEMH).
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4 LOIEMH).
- Discriminación por embarazo o maternidad: todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8 LOIEMH).
- 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 cumplimento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9 de la Ley 3/2007).

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.**

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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**ENFOQUE/PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Perspectiva que permite visibilizar qué implicaciones tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas.

Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.**

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**GÉNERO.**

Atributos, identidades y roles socialmente construidos que se asignan a hombres y mujeres en función de sus diferencias biológicas. Este concepto abarca actitudes, formas de vestir, roles sociales y otros aspectos ligados culturalmente al ser femenino o masculino.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

**IGUALDAD DE TRATO.**

El 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). El mismo tratamiento, la misma consideración sin distinción.

## 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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia 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 (artículo 5 de la Ley Orgánica de Igualdad).

## IGUALDAD EFECTIVA.

La relación de equivalencia en el sentido de que las personas (hombres y mujeres) tienen el mismo valor y, por ello, son iguales ante el conjunto de medidas políticas y acciones sociales y económicas que pueden ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. Aún es necesaria la transformación de los límites y obstáculos que a nivel cultural, económico, político y social impiden la igualdad efectiva.

## IMPACTO DE GÉNERO.

Efectos que un proyecto, norma, intervención, contrato, etc., tiene sobre mujeres, hombres y/o la igualdad.

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

## INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO – MAINSTREAMING DE GÉNERO.

Consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

## LENGUAJE SEXISTA.

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

## MACHISMO.

Conjunto de creencias, conductas y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Estas se sustentan en dos supuestos básicos:

1. La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino.

2. La estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica (expresión extrema del machismo), el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos que desvalorizan a la persona.

Está asociado a los roles y jerarquías familiares que preservan privilegios masculinos. Se considera una forma de coacción que subestima las capacidades de las mujeres partiendo de su supuesta debilidad.

**SEXO.**

Se refiere a las diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres, como cromosomas, hormonas y órganos sexuales. Se suele limitar a las combinaciones cromosómicas XY y XX, excluyendo otras variantes posibles.

**TECHO DE CRISTAL.**

Aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL.**

Hace referencia a la concentración de las mujeres y hombres en determinados sectores y empleos específicos.

**SEGREGACIÓN VERTICAL.**

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad de puestos. En el caso de las mujeres, se observa un menor acceso de estas a puestos directivos o de responsabilidad (con independencia de si el sector está feminizado o masculinizado).

**SOCIALIZACIÓN.**

Proceso de aprendizaje por el cual la persona adquiere su identidad social y cultural conformada por el conjunto de valores, pautas y normas que se consideran apropiadas según sea su grupo de permanencia.

**VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico,

sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada" (Art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

### VIOLENCIA SEXUAL.

La Organización Mundial de la Salud define la violencia sexual como "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

# SITUACIÓN DE DESIGUALDAD. NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tras realizar un diagnóstico de situación, cuyo objetivo es la consecución de la igualdad en la empresa. Su necesidad se fundamenta en la persistencia de desigualdades que afectan a las mujeres en el mercado laboral y en la vida social y económica. Aunque en los últimos años se han producido avances, todavía persisten diferencias estructurales que exigen políticas y acciones concretas.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido clave para avanzar hacia la igualdad real. Sin embargo, la corresponsabilidad en el espacio doméstico y de cuidados sigue siendo insuficiente: en 2024–2025, la evidencia comparada y los análisis de la OIT confirman que el trabajo de cuidados no remunerado continúa recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, limitando su participación y progresión profesional. En España, estimaciones ampliamente citadas sitúan el valor del trabajo de cuidados no remunerado alrededor del 14,9% del PIB, lo que ilustra su impacto macroeconómico y la urgencia de invertir en la economía de los cuidados [1][2].

Los datos recientes de la Encuesta de Población Activa muestran avances en el empleo femenino, aunque con diferencias por sexo que se mantienen. En el 4º trimestre de 2024, España registró 21.857.900 ocupados: 11.706.600 hombres y 10.151.200 mujeres; la tasa de paro fue del 9,53% para hombres y 11,83% para mujeres. Además, el empleo a tiempo parcial creció en 265.000 personas ese trimestre, mientras que el empleo a tiempo completo descendió en 230.200 [3].

La brecha salarial persiste, aunque con señales mixtas. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE), en 2023 el salario medio anual fue de 28.049,94 €; mujeres: 25.591,31 € y hombres: 30.372,49 €, una diferencia que se traduce en una brecha anual en torno al 15–20% según la metodología empleada [6][7].

A nivel europeo, la brecha salarial de género (no ajustado) de Eurostat para 2023 se estima en 12,0% de media en la UE; España se sitúa por debajo de la media europea, con las mujeres percibiendo aproximadamente 91 € por cada 100 € de los hombres (≈9% de brecha horaria) [8][9].

Pese a la equiparación del permiso por nacimiento y cuidado para ambos progenitores, en 2024 las excedencias por cuidado de hijo/a continuaron siendo mayoritariamente femeninas: 53.471 solicitudes, 84,4% de mujeres y 15,6% de hombres. Ese mismo año disfrutaron la prestación de nacimiento 222.784 madres y 250.717 padres, con duraciones medias de 102,7 días para mujeres y 92,5 para hombres —lo

que muestra avance en uso paterno del permiso, pero persistencia de desigualdades cuando se trata de asumir excedencias prolongadas [10].

La violencia y el acoso en el trabajo continúan como barrera para la igualdad y la salud laboral. Estudios de referencia evidencian que muchas mujeres no denuncian estos hechos y que los agresores son mayoritariamente hombres con relación jerárquica de superioridad. En 2024, la Administración General del Estado aprobó un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, reforzando la obligación de contar con protocolos internos; aun así, en 2025 solo la mitad de las empresas declara disponer de estos protocolos [11][12][13].

La representación femenina en consejos de administración sigue creciendo: al cierre de 2024 las empresas del IBEX 35 alcanzaron el 41,27% de consejeras, superando el umbral de paridad recomendado; en el conjunto de las cotizadas, el porcentaje fue 36,58%. La presencia de mujeres en alta dirección rozó el 24,83% (26,31% en el IBEX), aún lejos de la paridad. La Ley Orgánica 2/2024 fija objetivos de representación paritaria en consejos para 2026–2027, reforzando el marco regulatorio [14][15][16].

España se mantiene entre los países líderes en igualdad de género. En el Índice 2024, España ocupa la 4ª posición con 76,7 puntos (sobre 100), por encima de la media de la UE (71). En 2025, tras la revisión metodológica del EIGE, España continúa en 4º lugar con 70,9 puntos, destacando especialmente en el dominio de poder. Estas puntuaciones confirman avances sostenidos, aunque con retos en dinero y conocimiento [17][18].

Pese a los avances en empleo, representación y políticas públicas, persisten brechas en salarios, participación, cuidados y seguridad/prevención en el entorno laboral. Esta realidad justifica que el Plan de Igualdad se aborde no solo como una obligación normativa, sino como una necesidad estratégica y social que exige medidas concretas (diagnóstico con perspectiva de género, objetivos medibles, indicadores y seguimiento) para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato y consolidar la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

**REFERENCIAS:**

[1] OISS-IERIC (2024). 'El trabajo de cuidados es trabajo'. https://observatoriooiss.ieric.org.ar/2024/10/30/el-trabajo-de-cuidados-es-trabajo/

[2] Cepymenews (2018). 'El trabajo de cuidados no remunerado en España equivale al 15% del PIB, según la OIT'. https://cepymenews.es/trabajo-cuidados-no-remunerado-espana-equivale-15-por-ciento-pib/

[3] INE. EPA 4º trimestre 2024 – Nota de prensa. https://ine.es/dyngs/Prensa/EPA4T24.htm

[4] INE. EPA – Últimos datos (T2 2025). https://195.254.149.130/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

[5] INE. EPA – Últimos datos (T3 2025). https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

[6] INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023 (definitivos). https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

[7] USO (2025). 'Brecha salarial en España: las mujeres ganan un 15,7% menos en 2023'. https://www.uso.es/brecha-salarial-en-espana-las-mujeres-ganan-un-15-menos-en-2023/

[8] Eurostat (2025). Gender pay gap statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=694595

[9] Euronews Business (08/03/2025). 'How much do women earn compared to men across Europe?'. https://www.euronews.com/business/2025/03/08/how-much-do-women-earn-compared-to-men-across-europe

[10] Irispress (30/01/2025). 'Bajan un 2,4% las excedencias por cuidado de menor en 2024…'. https://irispress.es/2025/01/30/bajan-un-24-las-excedencias-por-cuidado-de-menor-en-2024-que-en-un-85-de-los-casos-pidieron-las-mujeres/

[11] DGVG–Ministerio de Igualdad (2021). 'Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral'. https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/sala-de-prensa/el-47-4-de-mujeres-v-ctimas-de-acoso-sexual-en-el/

[12] BOE (28/03/2024). Real Decreto 247/2024 – Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la AGE. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-6273

[13] elEconomista (02/03/2025). 'La mitad de las empresas españolas siguen sin protocolos antiacoso…'. https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/13246182/03/25/la-mitad-de-las-empresas-espanolas-siguen-sin-protocolos-antiacoso-pese-a-que-el-24-de-las-trabajadoras-sufre-este-problema.html

[14] CNMV (19/05/2025). 'La presencia de mujeres en los consejos... 2024'. https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t=%7Ba73e4db3-9527-4eab-b842-42c3a29fb843%7D

[15] Funds Society (19/05/2025). 'Mujeres en consejos del IBEX superan 41% en 2024'. https://www.fundssociety.com/es/noticias/negocio/la-presencia-de-mujeres-en-los-consejos-de-administracion-de-empresas-del-ibex-supera-el-41-en-2024/

[16] La Vanguardia (19/05/2025). 'La presencia de mujeres en los consejos del IBEX ascendió al 41,27% en 2024'. https://www.lavanguardia.com/economia/20250519/10696547/presencia-mujeres-consejos-ibex-ascendio-41-27-2024-agenciaslv20250519.html

[17] EIGE (2024). Gender Equality Index – Spain factsheet. https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/ES_2024_factsheet.pdf

[18] EIGE (2025). Country profile – Spain (Index 2025). https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/ES

## MARCO JURÍDICO. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.

Hay una serie de legislaciones internacionales, europeas y nacionales que respaldan la necesidad de promover la Igualdad y prevenir y actuar ante las discriminaciones de género, dando soporte legal.

### Marco Internacional.

A nivel Internacional destaca la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948,** donde se habla expresamente de una serie de derechos y libertades de las mujeres y los hombres, poniéndolos a ambos como iguales entre ellos. En su **artículo 2** establece que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades, sin distinción alguna por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole. Esto incluye la igualdad entre hombres y mujeres, un principio fundamental que se refleja en las legislaciones y políticas de muchos países. Además, el **artículo 1** de la Declaración afirma que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, reforzando la idea de igualdad de género como un derecho humano básico.

También tenemos en **1975 la I Conferencia Mundial de la Mujer**, precisamente en el Año Internacional de la Mujer, llevada a cabo por Naciones Unidas. En esta conferencia se intentaba construir una normativa que situara la igualdad entre hombres y mujeres en el centro de las políticas públicas, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

A raíz de esta Conferencia destaca:

- **Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer**, aprobada por Naciones Unidas y celebrada en 1979.
- **Plataforma de Acción Beijing'95** donde en su apartado F (la mujer y la economía) hace referencia a la eliminación de la segregación y discriminación de la mujer en el trabajo, así como el fomento de la armonización de responsabilidades en el entorno familiar. Fue aprobada por la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (organizada por Naciones Unidas en 1995). Fue precisamente en esta conferencia donde se establece una nueva estrategia de trabajo llamada "mainstreaming" de género, la conocida como transversalidad de género, que se suma a la aprobación de acciones positivas de 1985 de la **III Conferencia Mundial de la Mujer.**

Finalmente, destacaríamos los **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** con sus convenios relativos a la igualdad de salarios, no discriminación en el empleo y protección de la maternidad entre otros; y la **Carta Social Europea** relativa a la defensa del trabajo en condiciones equitativas entre mujeres y hombres.

### Marco Europeo.

A nivel europeo contamos con varios tratados importantes como el **Tratado de Roma 1957,** por el que se constituye la Comunidad Económica Europea y en cuyo **artículo 14** introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y el **artículo 114 (antiguo 119)** recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

También contamos con el **Tratado de la Unión Europea (TUE) de 1992**, cuyo artículo 3 recoge el compromiso a nivel europeo en la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación, y con el **Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997**, que contiene 4 artículos que son la base de la actuación de la Unión Europea por la igualdad de género (**artículos 2, 3, 13 y 141**). Desde la entrada en vigor de este tratado la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

A partir de este tratado encontramos:

- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)** que actualiza el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres del Tratado de Ámsterdam, en los artículos 8, 19, 153 y 157.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2002.** Se mantiene el artículo 20 sobre la igualdad ante la ley, y se amplía con el artículo 21 sobre la prohibición de

toda discriminación (también por razón de sexo y género). Específicamente en su artículo 23 encontramos la referencia a la igualdad entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, encontramos **Directivas Comunitarias** sobre la Igualdad que garantiza el Principio de Igualdad y No discriminación que luego ha estado en revisión continua, y los **Programas comunitarios** para la igualdad entre mujeres y hombres que presentan las líneas principales de intervención para la igualdad en la Unión Europea.

También encontramos tanto la **Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas** de 1984, relativa al fomento de acciones positivas a favor de las mujeres como el **Convenio de Estambul** sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado español en 2014).

### Marco Nacional.

A nivel Nacional destaca la **Constitución Española De 1978**, donde en su artículo 14 se reconoce la igualdad de derechos para toda la ciudadanía española, sin distinción de género. Por lo que en todos los ámbitos debe aplicarse este derecho fundamental.

En base a este derecho fundamental encontramos la **Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** donde se da un importante impulso al desarrollo de la igualdad entre géneros en el Estado Español.

No obstante, el Estado Español cuenta con numerosas bases legales que respaldan la igualdad desde diferentes ámbitos y particularidades:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el siguiente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades Estatal, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.

- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea

### Obligación Planes De Igualdad Para La Entidad.

A nivel jurídico viene reflejada esta necesidad y obligación de implantar un Plan de Igualdad en las empresas en la nombrada ley nacional, **Ley de Igualdad de 3/2007**, en el **Real Decreto-Ley 6/2019**, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación y en el **Real-Decreto 901/2020**, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, del 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

De conformidad con la normativa vigente, es obligatorio realizar e implementar un plan de igualdad en aquellas empresas cuya plantilla supere las 50 personas trabajadoras.

Un Plan de Igualdad concreta en un tiempo determinado unas políticas de empresa que ponen en marcha un proceso de trabajo, así como recursos económicos y humanos y que tiene como fin la consecución de la igualdad de oportunidades en el seno de la empresa, en este caso de **DONTE GROUP**.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión de Igualdad, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la organización y de todas las personas trabajadoras de avanzar en esta línea.

## Registro del Plan de Igualdad.

**DONTE GROUP** es consciente de la importancia de dar visibilidad a la cultura de la organización de respeto y cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dicha importancia aconseja registrar y dar toda la publicidad posible entre personal interno y colaboradores/as externos. De este modo se procederá al registro de este Plan de Igualdad según las directrices legales y jurídicas.

En el **Real Decreto 901/2020**, nombrado en el apartado superior, queda reflejada dicha obligatoriedad:

1. *Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*
2. *A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.*
3. *La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.*

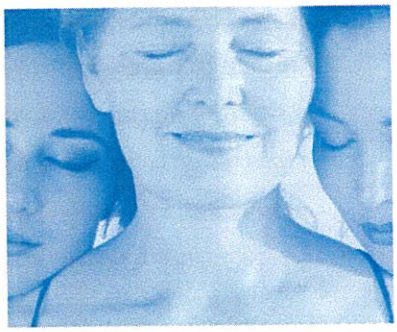
## PRESENTACIÓN EMPRESA

DONTE GROUP es una entidad dedicada al cuidado bucodental de las personas, con el firme propósito de mejorar su calidad de vida a través de una boca sana. Gracias a sus marcas especializadas y a una sólida capacidad innovadora, dan respuesta tanto a las necesidades más generales como a las más específicas del cuidado bucodental, atendiendo cada detalle con el máximo rigor profesional y humano.



La historia de DONTE GROUP, principal plataforma del sector dental en España, es la de la evolución y transformación constante de una de las compañías pioneras y más disruptivas del sector.

En DONTE GROUP se trabajan por y para las personas, plenamente conscientes de que constituyen su principal valor. Su equipo está formado por más de 5.000 profesionales multidisciplinares, con una combinación equilibrada de experiencia y vanguardia, reflejada en una antigüedad media superior a los 10 años y una edad media de 38 años. Esta diversidad generacional se complementa con un equipo multicultural, integrado por profesionales de distintas nacionalidades, que enriquece su visión y refuerza su compromiso con una atención cercana, inclusiva y de calidad.

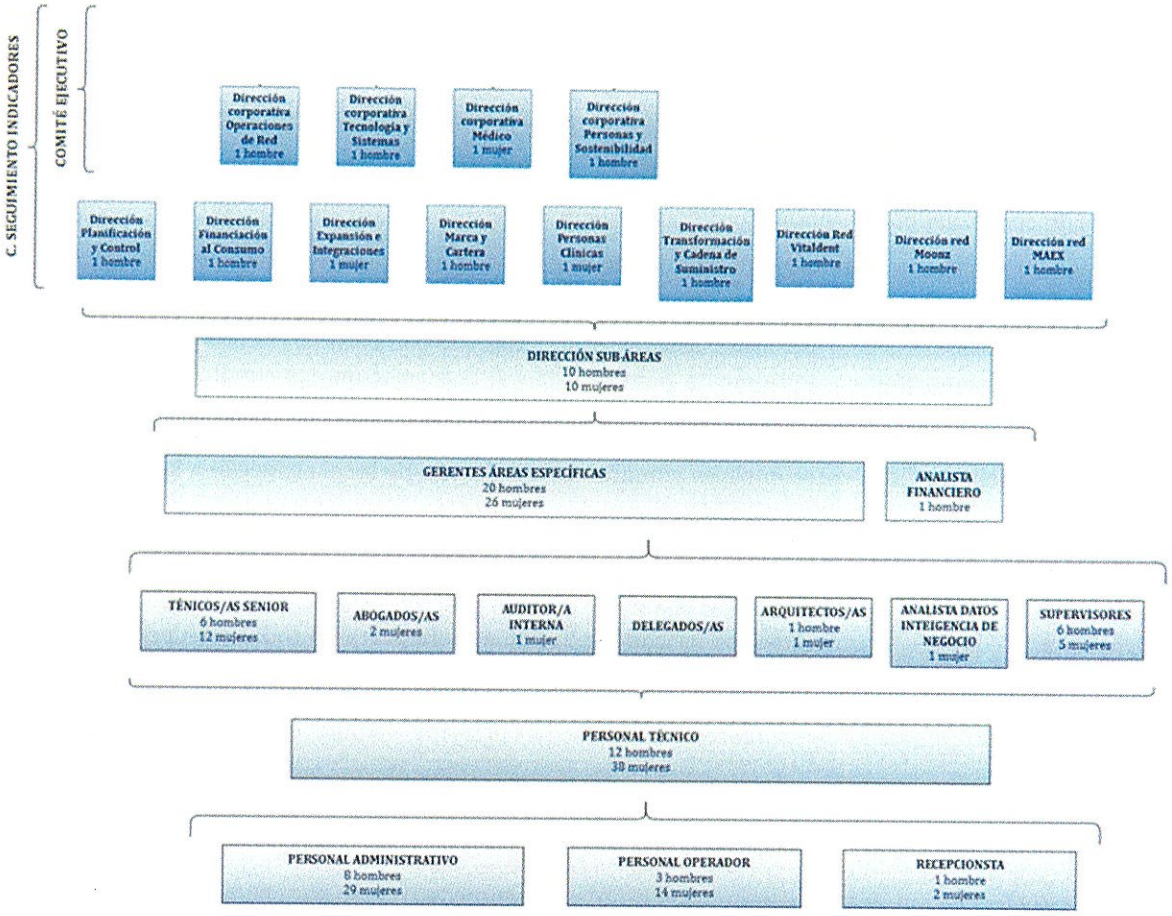


En un contexto social y profesional en constante evolución, y conscientes de las nuevas demandas de la sociedad actual, DONTE GROUP asume la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico y transversal. El presente Plan de Igualdad refleja nuestra voluntad de integrar la igualdad en todos los ámbitos de la organización, prevenir cualquier forma de discriminación y fomentar un entorno laboral diverso, inclusivo y respetuoso, en coherencia con nuestros valores y con la normativa vigente.



Porque en GROUP somos muchas piezas pequeñas con un mismo propósito, creemos firmemente que avanzar en igualdad es esencial para seguir construyendo una organización más justa, innovadora y comprometida con las personas.

## Estructura de la Empresa.




## Convenio Colectivo Aplicable.

**DONTE GROUP** se regula por el Convenio Colectivo de Oficinas y despachos de Madrid (28003005011981).

## Compromisos Acordados Por El Órgano De Gobierno Para Demostrar El Liderazgo y Compromiso En Relación Con El Plan De Igualdad.

"La dirección de **DONTE GROUP** declara 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 sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con representación de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad".

### Recursos Asignados al Plan de Igualdad.

Para la elaboración del plan de igualdad, garantizando los trabajos de desarrollo, implantación, aplicación de medidas y acciones y cumplimiento de objetivos, la dirección de **DONTE GROUP** ha decidido contar con medios internos y externos. A la participación imprescindible de la Gerencia al máximo nivel, del departamento al completo de RRHH / CALIDAD y de las personas trabajadoras de la empresa, por medio de sus representantes, se une la contratación de la empresa FORLOPD experta en materia de Igualdad de Oportunidades, de tal modo que la diversidad de conocimientos y experiencias permita la creación de un modelo de igualdad que, respetando las normas y principios legales, sea adecuado, proporcionado y realista.

Se ha creado una partida económica, en los presupuestos de la empresa, adecuada a la magnitud de los trabajos a desarrollar, y en consonancia con los recursos asignados.

| DOTACIÓN ECONÓMICA PLAN DE IGUALDAD | |
|---|---|
| **Partidas Presupuestarias** | **Importes** |
| Gastos de personal (interno): | 3.000 €/año |
| Formaciones: | 1.500 €/año |
| Servicios Externos: | 4.500 €/año |
| **PRESUPUESTO TOTAL:** | **9000 €/año** |

## PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD. COMISIÓN NEGOCIADORA.

El Plan de Igualdad se ha realizado por un equipo de profesionales externos (FORLOPD) y personas miembro internas de la organización (**DONTE GROUP**) entre los que se encuentran, representantes de la Dirección y personas trabajadoras, a través de sus representantes legales, y con participación adicional de personas trabajadoras de todos los departamentos como fórmula de mayor extensión y corresponsabilidad en los trabajos de creación diseño y seguimiento.

Para la válida creación y negociación del plan se ha creado una **Comisión Negociadora** compuesta por Representantes de la Dirección y Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, que bajo los criterios de la legislación en la materia, LO 3/2007, de 22 de marzo, Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, han desarrollado los trabajos tendentes a la creación del presente Plan de Igualdad, que ha encontrado su base en el Diagnóstico de Situación de Igualdad elaborado y aprobado cuyas conclusiones se detallan en otro apartado.

## Composición de la COMISIÓN NEGOCIADORA:

**En Representación de la Empresa:**

OSCAR ROMERO JIMENEZ - Director Corporativo de Personas y Sostenibilidad.

ELENA PÉREZA MARTÍNEZ – Directora Talento y Compensación

ANGEL LUIS GARCIA PRIETO CHECA – Director Administración de Personal.

**En Representación de las Personas Trabajadoras:**

**Representantes Legales De Las Personas Trabajadoras:**

LETICIA SIERRA SANCHEZ – Administración operaciones (C.C.O.O)

MONICA LOPEZ YEPES – Administración tesorería (C.C.O.O)

## Funciones asociadas a la COMISIÓN NEGOCIADORA:

- Velar por que en la organización se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la organización sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la organización y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado, proceder a su aprobación.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pone en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

No obstante, dichas funciones no son limitativas, pudiendo extenderse a todas las que se consideren necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, debiendo hacer especial mención

al acta de constitución de la Comisión Negociadora, a la cual nos remitimos, donde consta detalles del funcionamiento interno de la misma.

Se constituye oficialmente el día **09/07/2025**, firmando todas las partes el acta de constitución de la COMISIÓN NEGOCIADORA.

## CONSITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD.

Se ha creado una COMISIÓN DE IGUALDAD. Dicho órgano es paritario con participación de representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras. Es importante destacar, que la Comisión de Igualdad, que será la misma que la COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN, SEGUIMIENTO Y DE EVALUACIÓN, se configura como un ÓRGANO PERMANENTE y necesario, fundamental en el diseño, elaboración, creación y cumplimiento del presente PLAN DE IGUALDAD. Las personas miembro y sus funciones como comisión están reflejadas, por tanto, en el apartado anterior.

La Empresa, con el apoyo de la Comisión de Igualdad, ha elaborado un DOCUMENTO INFORMATIVO, que de forma muy clara y sintética expone el compromiso de IGUALDAD de **DONTE GROUP** con toda su plantilla (en todos los ámbitos y a todos los niveles), explicando en qué consiste la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES en el ámbito laboral, y de qué forma se va a llevar a término dicho compromiso.

Es voluntad de la empresa y el equipo de trabajo designado, realizar formación continua en dicha materia, la cual tendrá su reflejo en el PLAN DE FORMACIÓN de la organización.

## ÁMBITO APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente Plan de Igualdad se aplicará en **DONTE GROUP**, abarcando, además de su Sede Principal en Paseo del Club Deportivo nº1 Edificio 3 – 2º planta, Pozuelo de Alarcón, su delegación en C/ Valdeportillo I nº 13. Edif.madroño, Alcobendas.

**DONTE GROUP** tiene como objetivo prioritario la implantación del "Plan de Igualdad" en todas sus actividades y sedes, con vocación de publicitarlo a proveedores y clientes, como forma de extender las políticas de igualdad al máximo nivel posible.

La cultura organizativa en general y nuestra filosofía de defensa y aplicación rigurosa de los principios de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres hacen indispensable hacernos eco de esta en todos los lugares y a todos/todas los/las colaboradores/as, independientemente de donde se encuentren.

El ámbito personal de aplicación del plan de igualdad de **DONTE GROUP** serán todas las personas trabajadoras de la organización, personas colaboradoras, clientes/as y proveedores/as, y terceros que se interrelacionen con nosotros/as por cualquier causa o medio **durante los cuatro años de vigencia.**

## VIGENCIA.

El presente plan entrará en vigor en **8 de Mayo de 2026 (08/05/2026)** y tendrá una duración de cuatro años, finalizando en el **7 de Mayo de 2030 (07/05/2030).**

## DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN.

Con el objetivo de dar a conocer la política de **DONTE GROUP** en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la compañía conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de la compañía con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la compañía mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad y que el mismo estará a su disposición en el canal más eficaz, como pueden ser los tablones de anuncios, la revista interna, página web o intranet de la compañía.
- Publicar el Plan de Igualdad en los tablones de anuncios, la revista interna, página web o intranet de la compañía.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la compañía.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, y la no discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

De este modo, se garantizará el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

## INFORME DIAGNÓSTICO.

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en **DONTE GROUP**, en virtud del artículo 46 de la ley de igualdad, **se ha elaborado un diagnóstico de situación de igualdad** sobre las materias más relevantes para el correcto

establecimiento de cada medida. El diagnóstico se ha ordenado por materias para facilitar la identificación de las prácticas discriminatorias que se puedan producir, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.

Para su elaboración se han realizado diversas tomas de datos, estudiando tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos, que han servido de base fundamental para la evaluación del DIAGNÓSTICO, y que se utilizarán en el futuro como base comparativa para el análisis del cumplimiento de los objetivos que establecemos en apartados posteriores.

Las áreas analizadas han sido:

- Proceso de Selección y Contratación.
- Clasificación Profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial entre Mujeres y Hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo.

A estas anteriores se añaden las áreas voluntarias de:

- Salud laboral con perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Leguaje, Comunicación e imagen empresarial.

El **Periodo de Análisis** para este diagnóstico ha sido desde el **1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024**.

## CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

Del análisis de los datos cuantitativos y aspectos cualitativos (organizativos) hemos extraído inicialmente las siguientes conclusiones:

### Composición y características de la plantilla

La plantilla de DONTE GROUP presenta una alta feminización (67,3 % mujeres), especialmente en los niveles operativos y técnicos. Esta tendencia es coherente con el sector bucodental y con la evolución del mercado laboral en el ámbito sanitario.

La estructura demográfica refleja una presencia mayoritaria de mujeres entre los 30 y 50 años, con equilibrio a partir de los 50. La estabilidad y permanencia también muestran proporciones similares entre hombres y mujeres, lo cual sugiere ausencia de sesgos en la retención del talento.

**Selección y contratación**

Los procesos de selección están protocolizados y se apoyan en descripciones de puestos actualizadas, incorporando criterios objetivos y mecanismos que favorecen la igualdad de oportunidades.

Aunque las altas son equilibradas en los niveles intermedios y operativos, la incorporación femenina en niveles estratégicos (N-1 y N-2) continúa siendo menor, indicando que persisten brechas en la entrada a puestos de mayor responsabilidad.

**Formación**

La empresa cuenta con un sistema formativo estructurado y accesible para toda la plantilla. No obstante, existe una desigualdad destacada en la participación formativa, donde las mujeres acumulan el 85–86 % de las horas totales. Esto puede deberse a la composición de plantilla, pero conviene analizar si existen barreras o sobrecarga para determinados colectivos. Se observa también una menor participación en la formación del personal sénior, independientemente del sexo.

**Promoción**

La participación femenina en promociones es mayoritaria (64 %), lo que indica que las mujeres acceden a procesos de desarrollo y ascenso proporcionalmente a su representación. Aun así, persiste una menor presencia en niveles directivos altos, lo que apunta a un potencial techo de cristal en la transición desde mandos medios hacia puestos estratégicos.

**Salud laboral y bajas**

La empresa incorpora perspectiva de género en la prevención y cuenta con medidas específicas para situaciones de embarazo y lactancia.

Las bajas se concentran en niveles operativos, especialmente en mujeres, lo que refleja tanto su alta proporción en estos roles como la exposición a factores ergonómicos y organizativos propios de estas funciones.

**Clasificación profesional**

Existe segregación horizontal y vertical:

- Horizontal: feminización intensa en puestos administrativos, de soporte, atención y tareas asistenciales; masculinización en áreas jurídicas, financieras y algunos puestos técnicos.
- Vertical: niveles N-1 y N-2 están masculinizados; N-3 muestra equilibrio; N-4 a N-6 están fuertemente feminizados.

**Condiciones de trabajo**

La distribución por contratos, jornadas o modalidad laboral es equilibrada entre mujeres y hombres, sin indicios de desigualdad estructural.

La empresa ofrece medidas de conciliación, teletrabajo parcial y flexibilidad horaria, que contribuyen positivamente al equilibrio entre vida personal y profesional.

**Derechos de conciliación y corresponsabilidad**

La mayoría de los permisos relacionados con cuidados (acompañamiento, hospitalización, etc.) son utilizados por mujeres, lo que reproduce patrones sociales de roles de cuidado. El uso masculino de permisos de cuidado es reducido, lo que sugiere necesidad de reforzar la corresponsabilidad y promover la participación equilibrada en estas medidas.

**Infrarrepresentación femenina/masculina**

Se confirma infrarrepresentación femenina en niveles directivos estratégicos y masculina en los niveles operativos y administrativos. Esto señala la necesidad de consolidar medidas de acción positiva y planes de desarrollo que favorezcan la diversidad en cada tramo profesional.

**Prevención de acoso**

La empresa dispone de un protocolo actualizado, mecanismos de denuncia y formación específica. El modelo es robusto, aunque es aconsejable reforzar la divulgación y el seguimiento activo.

## DETECCIÓN NECESIDADES.

De estas conclusiones se derivan una serie de necesidades o áreas de mejora que han servido de base para la propuesta de medidas a implantar:

- Crear y actualizar una **base de datos del nivel de estudios** desagregada por sexo y categoría.
- Establecer objetivos medibles para **incrementar la presencia de mujeres en N-1 y N-2.**
- Reforzar formación en sesgos inconscientes para todo el personal implicado en selección.
- Diseñar programas específicos de actualización para **personal sénior**.

- Evaluar si existe **sobrecarga formativa** para mujeres en roles operativos.
- Impulsar itinerarios estructurados que faciliten el acceso de mujeres a puestos directivos.
- Establecer mecanismos que garanticen que las oportunidades de visibilidad y proyectos estratégicos se distribuyen equitativamente.
- Desarrollar medidas para reducir la segregación horizontal mediante:
  - movilidad interna,
  - formación puente,
  - campañas internas que fomenten la diversidad profesional.
- Monitorizar el acceso equitativo a puestos estratégicos (N-1 y N-2).
- Formar a mandos en corresponsabilidad para reducir sesgos en la aprobación de permisos.
- Revisar la carga operativa en los niveles más feminizados para evitar desigualdad indirecta.
- Revisar los riesgos ergonómicos en niveles operativos (N-6), donde se concentran bajas.
- Analizar brechas retributivas vinculadas a segregación vertical.
- Elaborar y difundir una Guía de Comunicación Inclusiva.
- Refuerzo continuado de formación obligatoria en igualdad, acoso y diversidad.
- Sensibilización interna sobre sesgos, corresponsabilidad y roles de género.

## CONCLUSIONES VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor deberemos asegurarnos que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en la empresa.

La valoración de puestos de trabajo que hemos hecho garantiza, y tiene como principales características las siguientes:

- Es **normalizado**, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- Es **integral**, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- Es un **método cuantitativo y ponderado**, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- Es una **herramienta con perspectiva de género** que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración.
- Es **transparente**, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

Teniendo en cuenta estas características, de los datos facilitados por DONTE GROUP se desprenden las siguientes conclusiones generales sobre la valoración de sus puestos de trabajo.

| Agrupaciones | Puesto + Puntos |
|---|---|
| ⊟Agrupación 8 | N - 1(692) |
| ⊟Agrupación 7 | N - 2(574) |
| ⊟Agrupación 6 | N - 3(505) |
| ⊟Agrupación 5 | N - 4(418) |
| | DIRECCIÓN CLINICA(445) |
| ⊟Agrupación 1 | N - 5(184) |
| | N - 6(117) |

## CONCLUSIONES AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIOCIDAD.

**Según Puestos De Trabajo (Tabla 2.1.a Equiparados Promedios):**

Analizamos un total de **7 puestos de trabajo** diferenciados, y, por ende, encontraremos en las tablas 7 GRUPOS distintos. En todos ellos encontramos a representantes de ambos sexos donde poder analizar y justificar las diferencias salariales existentes en caso de haber.

Vamos a analizar cualquier porcentaje que supere el 10% para mayor claridad y transparencia. Todos los complementos que puedan generar brecha están explicados en la página 29.

El **GRUPO 2 – N -2**, en el que NO encontramos una diferencia salarial mayor de 10% en el **SALARIO BASE EQ** (9%). En concreto, en este grupo encontramos a 13 hombres y a 9 mujeres. Si continuamos analizando la escala, detectamos que en las **RETRIBUCIONES TOTALES EQ el porcentaje de brecha sube a un 15%**, a favor de ellos. Esta brecha está ocasionada por los complementos salariales. Concretamente por el complemento salarial variable de Complemento Voluntario Absorbible.

El **GRUPO 3 – N -3**, en el que NO encontramos una diferencia salarial mayor de 10% en el **SALARIO BASE EQ** (5%). En concreto, en este grupo encontramos a 22 hombres y a 23 mujeres. Si continuamos analizando la escala, detectamos que en las **RETRIBUCIONES TOTALES EQ el porcentaje de brecha sube a un 24%**, a favor de ellos. Esta brecha está ocasionada por los complementos salariales. Concretamente por los complementos salariales variables de Complemento Voluntario Absorbible, Pacto de no competencia, Importe comisiones e Importe Bonus.

El **GRUPO 5 – N -5**, en el que NO encontramos una diferencia salarial mayor de 10% en el **SALARIO BASE EQ** (2%). En concreto, en este grupo encontramos a 13 hombres y a 43 mujeres. Si continuamos analizando la escala, detectamos que en las **RETRIBUCIONES TOTALES EQ el porcentaje de brecha sube a un 11%**, a favor de ellas. Esta brecha está ocasionada por los complementos salariales. Concretamente por los complementos salariales de Bonus y el Complemento voluntario absorbible.

Por último, encontramos el **GRUPO 07 – DIRECCIÓN DE CLÍNICA** con una diferencia en el **SALARIO BASE EQ** de un 24% y en el **TOTAL EQ** de un 24%, ambas a favor de ellos. En este grupo encontramos a 1 hombre y a 2 mujeres. Estas brechas se deben a las diferencias entre los convenios aplicables, ya que, a diferencia del resto de la plantilla, estas personas no forman parte de la estructura interna. Su presencia en la oficina es únicamente temporal para recibir formación antes de ser trasladadas a las clínicas.

**Según Valoración de Puestos de Trabajo (Tabla 2.1.b Equiparados Promedios):**

Continuaremos con el análisis de las diferencias de cada una de las "subdivisiones" o escalas utilizadas para la división del personal de la entidad. El fin de esta división es que nos permita hacer una comparativa real, puesto a puesto, utilizando los **niveles obtenidos en la Valoración de Puestos de Trabajo**:

Respecto al resultado obtenido tras la valoración de cada uno de los 7 puestos de trabajo con los que cuenta DONTE GROUP, obtenemos un total de **5 escalas**, de las cuales **todas de ellas que tienen representantes de ambos sexos.**

Las brechas superiores al 10% las encontramos en dos escalas al tener en cuenta los complementos salariales.

**La ESCALA 06,** compuesta por N-3, encontramos una diferencia del 24% con a la misma explicación que el análisis del GRUPO 03 del apartado de arriba.

**La ESCALA 07**, compuesta por N-2, con un 15% de diferencia, también explicada en el apartado de arriba.

## OBJETIVO GENERAL Y ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del presente Plan de Igualdad es **avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa**, conseguir evolucionar hacia una equiparación más justa en la composición paritaria, mujeres y hombres, en todos los puestos de trabajo de la organización, así como implantar una cultura distinta a la actual en la sociedad, es decir, más igualitaria.

Queremos contribuir a que se eliminen los estereotipos y roles sociales, laboralmente también aceptados, que alimentan la idea de imposibilidad de realización de determinadas tareas de las que conforman nuestras organizaciones, por las mujeres o por los hombres.

Es decir, queremos **integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.**

Las **áreas de actuación,** esto es, los ámbitos en los que vamos a trabajar para poder alcanzar lo descrito arriba son TRECE:

1. Medida Inicial de Igualdad
2. Selección y Contratación.
3. Clasificación Profesional.
4. Formación.
5. Promoción.
6. Condiciones de Trabajo.
7. Salud Laboral con Perspectiva de Género.
8. Retribuciones.
9. Infrarrepresentación Femenina.
10. . Comunicación, Lenguaje e Imagen No Sexista.
11. Ejercicio Corresponsable de Los Derechos De La Vida Personal, Laboral y Familiar.
12. Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo
13. Atención y Acompañamiento a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

## MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

A continuación, se presentan las diferentes medidas distribuidas en las trece áreas y en 22 objetivos específicos. En total este Plan de Igualdad tiene 60 medidas. Se presentan organizadas según objetivos, indicadores de seguimiento, cronograma, responsables, recursos destinados al cumplimiento de cada medida y personas destinatarias.

## ÁREA 1. MEDIDA INICIAL DE IGUALDAD.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Área de actuación. MEDIDA INICIAL DE IGUALDAD. | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 1.**<br><br>**Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.** | 1 | **RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Persona Responsable.**<br><br>Designar a una persona responsable y a una persona suplente, tanto por parte de la empresa como por parte social, encargadas de velar por la igualdad de trato y de oportunidades dentro del organigrama de la empresa. Estas personas deberán contar con formación específica en materia de igualdad (agente de igualdad o formación equivalente).<br>Las personas designadas serán responsables de la gestión del Plan de Igualdad, participarán en su implementación, desarrollarán y supervisarán sus contenidos, unificarán los criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás ámbitos contemplados en el Plan, y mantendrán informada a la Comisión de Seguimiento. | 1. Acta de designación persona responsable, con participación y aprobación de la comisión de seguimiento. | 2º TRIM 2026 | Departamento de RRHH. | Persona designada como responsable - coste social de la misma. | Las personas trabajadoras. |
| | 2 | **RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Dirección Correo Igualdad.**<br><br>Creación de un correo electrónico específico de Igualdad, que será gestionado por la persona responsable de igualdad y su suplente designadas por la empresa, así como por la persona responsable y su suplente designadas por la parte social. Este canal tendrá como finalidad recoger y canalizar consultas, propuestas, incidencias o cualquier otra comunicación relacionada con la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, garantizando una gestión coordinada, confidencial y adecuada de las comunicaciones recibidas. | 1. Dirección de Correo. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH. | Persona designada como responsable - coste social de la misma. | Las personas trabajadoras. |
| | 3 | **RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Difusión entre la Plantilla.**<br><br>Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad. | 1. Documentos acreditativos de la información y difusión. | 2º TRIM 2026 | Departamento de RRHH. | Persona designada como responsable - coste social de la misma. | Las personas trabajadoras. |
| | 4 | Publicación del Plan de Igualdad en la intranet corporativa de la empresa, con el fin de facilitar su consulta por parte de toda la plantilla, garantizando el acceso a la información y fomentando el conocimiento, la transparencia y la implicación en las medidas y compromisos en materia de igualdad. | 1. Publicación del Plan de Igualdad.<br><br>2. Fecha de publicación y mantenimiento del acceso permanente).<br><br>3. Comunicación realizada a la plantilla. | 2º TRIM 2026 | Departamento de RRHH. | Persona designada como responsable - coste social de la misma. | Las personas trabajadoras. |
| | 5 | Cualquier modificación del Plan de Igualdad deberá ser debidamente notificada a las partes firmantes y comunicada a la Comisión de Seguimiento. Asimismo, la versión actualizada del Plan deberá publicarse en la intranet corporativa, sustituyendo a la anterior, con el fin de garantizar su correcta difusión, consulta y conocimiento por parte de toda la plantilla. | 1. Número de modificaciones del Plan de Igualdad notificadas.<br><br>2. Publicación de la versión actualizada).<br><br>3. Fecha de actualización del Plan en la intranet | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH. | Persona designada como responsable - coste social de la misma. | Las personas trabajadoras. |

## ÁREA 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2. Área de actuación. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 2.**<br><br>**Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.** | 6 | **Elaboración/Revisión del Protocolo para la Selección de Personal.**<br><br>Asegurar que el procedimiento de selección cumple con los criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | 1. Nº de protocolos de selección elaborados, aprobados o revisados.<br><br>2. Procesos de selección abiertos que aplican el protocolo. | 2027 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes. |
| | 7 | **Revisión del Lenguaje de las Ofertas de Empleo y las Comunicaciones.**<br><br>Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las comunicaciones que se realicen para los procesos de selección para que tengan perspectiva de género, revisar que se utiliza un lenguaje neutro y no sexista, tanto a través del texto como de posibles imágenes anexas a la oferta. | 1. N.º de documentos revisados.<br><br>2. Infome de conclusiones de la revisión de documentos. | 2027 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes. |
| | 8 | **Asegurar que las vacantes llegan tanto a mujeres como a hombres.**<br><br>Incluir en el protocolo de selección de personal acciones adecuadas que permitan que las ofertas sean públicas para personal de ambos sexos. Definir canales de difusión internos y externos. | 1. Canales de difusión internos/externos y utilizados difusión protocolo.<br><br>2. Medida/s dentro del protocolo sobre ofertas públicas. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes. |
| | 9 | **Disponer de informacion estadistica, desagregada por sexo y puestos de trabajo/categorías para su uso en los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo.**<br><br>Se redactará un informe donde se recogera toda la informacion sobre los procesos de seleccion llevados a cabo anualmente, en el que se recogerá el numero de candidaturas presentadas/recibidas y el resultado de las mismas, desagregado por sexo y puesto. | 1. % hombres y mujeres en la plantilla.<br><br>2. %hombres y mujeres / puesto de trabajo (evolución).<br><br>3. Informe nº candidaturas desagregado por sexo. | 2º TRIM - ANUAL | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes. |
| | 10 | **Revisar en las Descripciones de Puestos.**<br><br>Revisar en las Descripciones de Puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). | 1. Nº de descripciones de puestos revisadas.<br><br>2. % de puestos corregidos por sesgos de género en los requisitos.<br><br>3. Nº de incidencias detectadas y subsanadas. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes. |

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2. Área de actuación. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | | | | | |
| **Objetivo específico 3.**<br><br>**Aumentar la presencia de la mujer en la plantilla respecto del dato del diagnóstico / Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.** | 11 | **Presentación de Candidaturas para cubrir Vacantes Priorizando Personal Interno.**<br><br>Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para la cobertura de vacantes de puestos o funciones, priorizando, siempre que sea posible, la promoción y movilidad del personal interno y favoreciendo al sexo menos representado frente a la contratación externa, en igualdad de méritos y capacidades.<br>En el caso de nuevas vacantes que, por motivos debidamente justificados de confidencialidad, no puedan ser publicitadas internamente, se establecerá un procedimiento de información trimestral a la Comisión de Igualdad, en el que se dará cuenta de las razones que han impedido la realización del proceso de cobertura interna. | 1. Canal establecido para dicho fin. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes. |
| | 12 | **Disponer de Estadística de Hombres y Mujeres en las diferentes áreas de negocio con el fin de equelibrar la plantilla.**<br><br>RRHH facilitará a las personas responsables de cada área o departamento al inicio de un proceso de selección, el dato sobre el porcentaje de mujeres y hombres en su área con el objetivo que lo tengan en cuenta para equilibrar, si es posible, la plantilla, nivelando la proporción de hombres y mujeres en las diferentes áreas de negocio. | 1. Estadística por sexo y puesto de trabajo / departamento.<br><br>2. Nº de convocatorias de vacantes ofertadas/Nº de vacantes publicadas. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes. |
| **Objetivo específico 4.**<br><br>**Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.** | 13 | **Informar a la comisión de seguimiento de la evolución de la contratación.**<br><br>Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de diseñar medidas correctoras. | 1. Nº de informes de contratación presentados a la Comisión de Seguimiento.<br><br>2. Nº de vacantes con dificultades para cubrirse por sexo. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes. |

## ÁREA 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3. Área de actuación. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 5.**<br><br>**Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.** | **14** | **Protocolo de Clasificación Profesional sin estereotipos de género.**<br><br>Identificar y regular los criterios utilizados para la realización de la clasificación profesional y realizar un análisis sobre su valoración si cumplen los criterios de objetividad, adecuación y totalidad. Análisis de la descripción de los puestos y funciones existentes y de los de nueva creación | 1. Protocolo<br><br>2. Sistema de clasificación profesional. | 4º TRIM 2026 + 2027 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |
| | **15** | **Revision Lenguaje Inclusivo en los Sistemas de Clasificación Profesional y DPT´s.**<br><br>Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Revisión de documentos. | 1. Nº de documentos de clasificación profesional revisados.<br><br>2. % de descripciones de puestos adaptadas a lenguaje inclusivo. | 4º TRIM 2026 + 2027 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |
| **Objetivo específico 6**<br><br>**Disponer de datos desagregados que permitan un diagnóstico continuo con perspectiva de género** | **16** | **Base de datos de nivel de estudios**<br><br>Crear y actualizar una base de datos del nivel de estudios, desagregada por sexo y categoría profesional. | 1. Base de datos<br><br>2. % de datos completados respecto plantilla<br><br>3. actualizaciones anuales | 2027 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |

## ÁREA 4. FORMACIÓN.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4. Área de actuación. FORMACIÓN | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 7.**<br><br>**Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, con carácter prioritario a RRHH / selección de personal / comisión de seguimiento, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las** | 17 | **Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.** | 1. Nº de acciones formativas impartidas a la Comisión de Seguimiento.<br><br>2. % de miembros de la Comisión formados respecto al total.<br><br>3. Nº de informes elaborados sobre la formación recibida y su aplicación en el seguimiento del Plan. | 3º TRIM 2026 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Comisión de seguimiento |
| | 18 | **Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones.**<br><br>Con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los y las candidatas sean valorados y valoradas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar de todo ello a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición delos cursos, además de los criterios de selección. | 1. Nº de acciones formativas impartidas al personal clave en selección, promoción y retribuciones.<br><br>2. % de personal encargado formado en igualdad respecto al total de responsables de esos procesos. | 2027 + 2028 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personal encargado de selección y contratación, promoción, formación, comunicación y asignación retribuciones. |
| **Objetivo específico 8.**<br><br>**Garantizar el acceso de las personas trabajadoras a toda la formación planificada por la empresa.** | 19 | **REVISIÓN de un Plan de Formación.**<br><br>Desarrollo de un Plan de Formación para impulsar el desarrollo profesional en la empresa, tanto horizontal como verticalmente, teniendo en cuenta los requerimientos de las personas trabajadoras. | 1. Plan de formación.<br><br>2. Contenido de los programas. | 2027 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Las personas trabajadoras. |
| | 20 | **Garantizar la formación en horario laboral.**<br><br>Garantizar la formación en horario laboral siempre que sea posible en función de las características de la acción formativa. Si no fuera posible, en horario laboral se compensará con tiempo de descanso o como horas extraordinarias en los términos legalmente establecidos. En caso de que la acción formativa coincida con un día de descanso del empleado/a, éste/a podrá optar por acudir o no a la misma; en este caso, será llamado/a a una convocatoria en otro momento. | 1. % de acciones formativas realizadas en horario laboral.<br><br>2. Nº de acciones formativas compensadas con tiempo de descanso o horas extraordinarias. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Las personas trabajadoras. |
| | 21 | **Desarrollo profesional**<br>Velar por el desarrollo profesional interno dentro de la compañía, garantizando que todo el personal disponga de las mismas oportunidades de crecimiento, promoción y mejora profesional, en condiciones de igualdad y sin discriminación por razón de sexo u otras circunstancias personales o profesionales.<br>Para ello, se implementarán medidas que faciliten el desarrollo de todo el personal, tales como el acceso equitativo a acciones formativas, planes de carrera profesional transparentes, procesos objetivos de promoción interna, itinerarios de desarrollo adaptados a las distintas funciones y niveles, y acciones específicas dirigidas a corregir posibles desequilibrios del sexo menos representado en determinados puestos o áreas. | 1. % de acciones formativas realizadas en horario laboral.<br><br>2. Nº de acciones formativas compensadas con tiempo de descanso o horas extraordinarias. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Las personas trabajadoras. |

## ÁREA 5. PROMOCIÓN.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5. Área de actuación. PROMOCIÓN | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 9,**<br><br>**Garantizar procesos de promoción que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.** | 22 | **Reforzar el sistema de comunicación de vacantes.**<br><br>Reforzar el sistema de comunicación de vacantes para asegurar que la información llegue a todo el personal de la plantilla, e incluir con claridad los requisitos profesionales de acceso a las mismas. | 1. Canales de difusión utilizados. | 2027 - VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Las personas trabajadoras. |
| | 23 | **GARANTIZAR QUE EL %JORNADA NO SEA IMPEDIMENTO PARA PROMOCIONAR.**<br><br>Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial. | 1. Informe seguimiento promociones internas del grupo de personas con jornada parcial. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Las personas trabajadoras. |
| | 24 | **Seguimiento anual de las promociones.**<br><br>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la comisión de seguimiento. | 1. Informe. | 2º TRIM - ANUAL | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Las personas trabajadoras. |

## ÁREA 6. CONDICIONES DE TRABAJO.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6. Área de actuación. CONDICIONES DE TRABAJO. | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 10.**<br><br>**Mantener informada a la comision de seguimiento sobre la evolución de la contratacion en la empresa.** | 25 | **Informe a la comisión de seguimiento sobre la evolución de la contratación y cambios de contrato desagregado por sexo.**<br><br>Información a la Comisión de Seguimiento sobre número de contrataciones y transformaciones de contratos a tiempo parcial a tiempo completo, así como sobre contrataciones procedentes de ETT o subcontratas, desagregados por sexo. | 1. Nº de contrataciones realizadas, desagregadas por sexo.<br><br>2. Nº de cambios de contrato (tiempo parcial → completo), desagregados por sexo.<br><br>3. % de contrataciones procedentes de ETT o subcontratas, desagregado por sexo.<br><br>4. Variación anual de la contratación por sexo. | 2º TRIM - ANUAL | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | La Comisión de Seguimiento |
| **Objetivo específico 11.**<br><br>**Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.** | 26 | **Cuestionario/Entrevista Salida tras Baja Voluntaria.**<br><br>Realizar un cuestionario o entrevista de salida con el fin de identificar y analizar las causas de las bajas voluntarias que se produzcan en la plantilla. Estas encuestas o entrevistas tendrán carácter anónimo y voluntario, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información recopilada.<br>Asimismo, se llevarán a cabo reuniones periódicas con el Área de Talento para revisar los motivos de salida de la compañía detectados a través de dichos cuestionarios o entrevistas, y trasladar las conclusiones relevantes a la Comisión de Igualdad, con el objetivo de valorar posibles medidas correctoras o preventivas desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades. | 1. Nº de entrevistas de salida realizadas.<br><br>2. % de bajas voluntarias con entrevista de salida completada.<br><br>3. Nº de motivos de baja identificados, desagregados por sexo. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas que causan baja en la empresa |
| | 27 | **Informe sobre vacantes a tiempo completo.**<br><br>Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. | 1. N.º Comunicaciones realizadas. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Las personas trabajadoras |

## ÁREA 7.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7. Área de actuación. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 12. Garantizar que la política de salud laboral cumpla con criterios de igualdad de género.** | 28 | **Revisar la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género.**<br><br>Revisar la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Revisar los **riesgos ergonómicos en niveles operativos (N6),** especialmente donde se concentran bajas | 1. Realización / revisión de la evaluación de riesgos desde una perspectiva de género.<br><br>2. N.º de riesgos detectados y revisados.<br><br>3. Nº evaluaciones ergonómicas realizadas<br><br>3. Nº mejoras preventivas<br><br>4. Tasa de bajas por causas ergonómicas | 2º TRIM - ANUAL | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |
| **Objetivo específico 13.**<br><br>**Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia** | 29 | **Protocolo de Embarazo y Lactancia.**<br><br>Implantar/Actualizar y Difundir el protocolo de embarazo y lactancia existente, en los medios habituales de la empresa | 1. Nº de protocolos implantados o actualizados.<br><br>2. % de plantilla que ha recibido difusión del protocolo.<br><br>3. Nº de consultas recibidas sobre el protocolo. | 4º TRIM 2026 - 2 TRIM 2027 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras en situcion de embarazo/lactancia. |
| | 30 | **Difusión Protocolo de Embarazo y Lactancia.**<br><br>Informar sobre el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural entre las mujeres, y realizar un informe de seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural. | 1. Protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.<br><br>2. Informe seguimiento del cumplimiento de las normas embarazo/lactancia.<br><br>3. N.º de riesgos detectados y revisados | 4º TRIM 2026 - 2 TRIM 2027 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | La Comisión de Seguimiento y Personas trabajadoras en situcion de embarazo/lactancia. |
| | 31 | **Espacio habilitado para Lactancia.**<br><br>Habilitar, donde no exista, un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros, para los perceptivos descansos de la plantilla y de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran. | 1. Nº de centros con espacio/mobiliario habilitado.<br><br>2. % de centros que cumplen el requisito.<br><br>3. Nº de mejoras o adaptaciones realizadas al mobiliario. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras en situcion de lactancia. |
| | 32 | Establecer la posibilidad de teletrabajo para las trabajadoras embarazadas a partir de la semana 27 de gestación (tercer trimestre), siempre que la naturaleza del puesto lo permita, como medida de protección de la salud, mejora del bienestar y apoyo a la conciliación laboral, personal y familiar, sin perjuicio de sus derechos laborales ni retributivos. | 1.Número de solicitudes de teletrabajo presentadas por trabajadoras embarazadas.<br><br>2. Número y porcentaje de solicitudes de teletrabajo concedidaso.<br><br>3. Existencia de impactos negativos en derechos laborales o retributivo. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras |
| | 33 | Facilitar el cambio del día de teletrabajo cuando el personal tenga citas médicas, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y las necesidades del servicio, con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral y personal sin perjuicio de sus condiciones laborales. | 1.Número de solicitudes de cambio de día.<br><br>2. Número y porcentaje de solicitudes de cambio de día de teletrabajo.<br><br>3. Existencia de impacto negativo en las condiciones laborales. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras |

## ÁREA 8. RETRIBUCIONES.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8. Área de actuación. RETRIBUCIONES | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 14.**<br><br>**Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la política interna de retribución y en la estructura salarial mediante el establecimiento de criterios basados en la valoración del puesto de trabajo y del desempeño.** | 34 | **Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan (a mediados del mismo).**<br><br>Englobará a toda la plantilla y se analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales. | 1.N.º de conceptos extrasalariales definidos.<br><br>2. Informe de análisis. | 2028 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |
| | 35 | **Elaboración de Registro Salarial Anual (análisis de brecha).**<br><br>Realizar un registro salarial anualmente. | 1. Informes de Registro.<br><br>2. N.º de brechas detectadas. | ANUAL | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |
| | 36 | **Revisión anual de la Valoracion de Puestos de Trabajo (VPT).** | 1. Nº de revisiones de la VPT realizadas.<br><br>2. Nº de modificaciones en la valoración detectadas tras la revisión. | ANUAL | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |
| | 37 | **Aplicación de medidas correctoras para supuestos de brechas salariales de género.**<br><br>En caso de detectarse desigualdades no justificadas, se realizará un informe que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. | 1. Nº de brechas salariales detectadas.<br><br>2. Nº de medidas correctoras implementadas.<br><br>3. Variación anual del % de brecha salarial. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |

## ÁREA 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9. Área de actuación. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 15.**<br><br>**Equiparar la presencia femenina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.** | **38** | **Revisión periódica del equilibrio por sexo del plan y la ocupación de mujeres y hombres en los diferentes puestos.** | 1. Nº de revisiones realizadas sobre la distribución por sexo.<br><br>2. % de mujeres y hombres por grupo profesional o puesto.<br><br>3. Variación anual del % de presencia femenina y masculina.<br><br>4. Evolución del índice de equilibrio (mujeres/hombres) por puesto. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |

## ÁREA 10. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10. Área de actuación. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 16.**<br><br>**Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.** | 39 | **Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista.**<br><br>Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos, histórica y socialmente atribuidos a uno u otro sexo, en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa | 1. Nº de documentos y soportes revisados.<br><br>2. Nº de materiales actualizados con lenguaje e imágenes no sexistas. | 4º TRIM 2026 - VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras |
| | 40 | **Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para las personas trabajadoras.**<br><br>Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para las personas trabajadoras. | 1. Guías de lenguaje inclusivo elaboradas y publicadas.<br><br>2. Nº de acciones formativas o informativas sobre su uso.<br><br>3. Nº de documentos internos revisados que aplican el lenguaje inclusivo. | 4º TRIM 2026 - VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras |
| | 41 | **Difusión a terceros externos (colaboradores) de la existencia del plan de igualdad y del compromiso de la organización.**<br><br>Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | 1. Documento informativo<br><br>2. N.º de empresas receptoras de las comunicaciones sobre compromiso igualdad. | VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras |

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10. Área de actuación. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | | | | | | | |
| **Objetivo específico 17.**<br><br>**Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.** | **42** | **Realizar campañas de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad, objetivos y acciones.** | 1. Nº de campañas realizadas.<br>2. % de plantilla participante.<br>3. Nº de materiales divulgados. | 2º Y 3º TRIM VIGENCIA PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras |
| | **43** | **Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como el de protección y ayuda a víctima de violencia de género.** | 1. Información incluída | 4º TRIM 2026 - VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras |
| **Objetivo específico 18.**<br><br>**Campañas específicas.** | **44** | **25 Noviembre.**<br><br>Sensibilizar el día 25 noviembre contra la violencia de género. | 1. Acciones realizadas.<br>2. Canales utilizados. | 4º TRIM - ANUAL | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras |
| | **45** | **8 Marzo.**<br><br>Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8M) a través de tablones de anuncios, envío de correos etc. | 1. Acciones realizadas.<br>2. Canales utilizados. | 1º TRIM - ANUAL | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras |

## ÁREA 11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11. Área de actuación. EJERCICIO CORRESPONSBLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 19.**<br><br>**Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación - informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.** | 46 | **Se pondrá un buzón de sugerencias.**<br><br>Físico u on-line a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales. | 1. Buzón.<br><br>2. N.º sugerencias recibidas. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas tranajadoras |
| | 47 | **Flexibilizar Jornada Laboral por Estudios.**<br><br>Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. | 1. Nº de permisos solicitados.<br><br>2. Nº de permisos concedidos. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas tranajadoras |
| | 48 | **En las jubilaciones parciales, priorizar que la relevista sea una mujer, a igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto.**<br><br>En las jubilaciones parciales, priorizar que la relevista sea una mujer, a igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto y simpre y cuando el puesto a ocupar este infrarrepresentado. | 1. N.º de acciones de jubilaciones parciales solicitadas<br><br>2. Nº de acciones de jubilaciones parciales concedidas.<br><br>3. N.º de personas trabajadoras contratadas por sexo, con ocasión de contratos de relevo. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas tranajadoras |
| | 49 | **Ampliación de la licencia por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho con hijos menores de 16 años a cargo.**<br><br>Licencia por un total de 20 días naturales, de los cuales 5 días tendrán carácter retribuido y 15 días serán recuperables, previa organizacióny acuerdo con el departamento correspondiente, en caso de fallecimiento o accidente grave de la otra persona progenitora, cuando exista convivencia con menores de 16 años a cargo de la persona trabajadora. | 1. Nº de permisos solicitados.<br><br>2. Nº de permisos concedidos. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas tranajadoras |
| | 50 | **Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales para trámites de adopción internacional.** | 1. Nº de permisos solicitados.<br><br>2. Nº de permisos concedidos. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas tranajadoras |

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11. Área de actuación. EJERCICIO CORRESPONSBLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. | | | | | | | |
| **Objetivo específico 20.**<br><br>**Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla** | **51** | **Permiso de acompañamiento a clases de preparación al parto y exámenes prenatales y citas de reproduccion asistida.**<br><br>Se establece una bolsa de 10 horas retribuidas al año para las personas trabajadoras, destinadas a acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial a las clases de preparación al parto y a los exámenes prenatales, siempre que estos no puedan realizarse fuera de la jornada laboral. | 1. Registro de información sobre permisos para la conciliación.<br><br>2. Nº de permisos solicitados<br><br>3. Nº de permisos concedidos. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes. |
| | **52** | Establecer un permiso no recuperable de 4 horas anuales para las personas trabajadoras, destinado a la asistencia a tutorías escolares de las hijas e hijos menores, previa presentación de la correspondiente justificación del centro educativo. | 1. Nº de permisos solicitados.<br><br>2. Nº de permisos concedidos. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas tranajadoras |
| | **53** | **Informar y sensibilizar sobre medidas de conciliación.**<br><br>Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) especialmente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes. | 1. Documentos de sensibilización.<br><br>2. Registro de información sobre permisos para la conciliación.<br><br>3. Nº de acciones de sensibilizacion realizadas.<br><br>4. N.º de personas trabajadoras implicadas en las acciones de sensibilización. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas tranajadoras |
| | **54** | Establecer medidas de flexibilidad horaria para las personas trabajadoras con menores a su cargo con necesidades educativas especiales (NEE), con el fin de facilitar su asistencia a las terapias e intervenciones necesarias. Dicha flexibilidad se aplicará especialmente cuando los horarios de las terapias vengan determinados por los centros de atención temprana u otros centros especializados y no puedan ser modificados, siempre que sea compatible con la organización del trabajo. | 1. Número de solicitudes de flexibilidad horaria.<br><br>2.Número y porcentaje de solicitudes de flexibilidad.<br><br>3. Existencia de incidencias organizativas relevantes. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas tranajadoras |
| | **55** | Establecer medidas de flexibilidad de la jornada laboral para las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas dependientes, con el fin de facilitar su atención y cuidado mientras se mantenga la situación de dependencia, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y las necesidades del servicio. | 1. Número de solicitudes de flexibilidad de jornada.<br><br>2.Número y porcentaje de solicitudes de flexibilidad de jornada concedidas.<br><br>3. Existencia de incidencias organizativas significativas. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas tranajadoras |

## ÁREA 12. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12. Área de actuación. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 21.**<br><br>**Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. Prevención de comportamientos inadecuados.** | 56 | **Revisión y actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.**<br><br>Revisión y actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo las correcciones necesarias. | 1. Protocolo de prevención de acoso sexual. | 2º TRIM - ANUAL | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |
| | 57 | **Formación específica a todas las personas de la plantilla.**<br><br>Formación e información al personal sobre conductas inadecuadas referentes a observaciones sobre el físico, bromas o comentarios sexistas o minusvaloración por razón del sexo y medidas de acción de la empresa sobre las mismas. | 1. N.º formaciones sobre esta temática.<br><br>2. N.º participantes desagregados por sexo. | VIGENCIA DEL PLAN | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |
| | 58 | **Difundir un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.**<br><br>Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Protocolo. | 1.Documentos de comunicación a la plantilla, sensibilización.<br><br>2. N.º canales de difusión utilizados. | 2º TRIM - ANUAL | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |

## ÁREA 13. ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

| FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13. Área de actuación. VIOLENCIA DE GÉNERO. | | | | | | | |
| **Objetivo Específico.** | **ID Medida** | **Medida(s) + Descripcion detallada de la medida** | **Indicadores de seguimiento** | **Cronograma** | **Responsable** | **Recursos asociados** | **Personas destinatarias.** |
| **Objetivo específico 22.**<br><br>**Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección** | **59** | **Implantar un protocolo de acompañamiento a las MVVG.**<br><br>Desde la comisión de igualdad: Implantar/Difundir un protocolo de apoyo a las mujeres VVG específica que contemple derechos reconocidos por ley y las mejoras de este plan de igualdad negociadas. | 1. Elaboración de la guía.<br><br>2. N.º de ejemplares de la guía.<br><br>3. N.º de dptos a los que se les ha entregado. | 2º TRIM 2027 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |
| | **60** | **Difusion del protocolo.**<br><br>Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de este protocolo. | 1. Plantilla informada. | 2º TRIM 2027 | Departamento de RRHH / comisión de seguimiento. | Personal de RRHH / Equipo de RRHH. | Personas trabajadoras. |

# CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS.

| CRONOGRAMA IMPLANTACIÓN MEDIDAS DE IGUALDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | TRIMESTRES DE PROYECTO | 2026 | | | 2027 | | | | 2028 | | | | 2029 | | | | 2030 | | | | | CONTROL DE ESTADO | | | |
| | ÁREAS - MEDIDAS DE ACTUACIÓN | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 25% | 50% | 75% | OK |
| | ÁREA 1 - RESPONSABILIDAD DE IGUALDAD. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Persona Responsable. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Dirección Correo Igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Difusión entre la Plantilla. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Publicación del Plan de Igualdad en la intranet corporativa de la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Cualquier modificación del Plan de Igualdad deberá ser debidamente notificada | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 2 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Elaboración/Revisión del Protocolo para la Selección de Personal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Revisión del Lenguaje de las Ofertas de Empleo y las Comunicaciones. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Asegurar que las vacantes llegan tanto a mujeres como a hombres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Disponer de informacion estadistica, desagregada por sexo y puestos de trabajo/categorías para su uso en los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Revisar en las Descripciones de Puestos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Presentación de Candidaturas para cubrir Vacantes Priorizando Personal Interno. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Disponer de Estadística de Hombres y Mujeres en las diferentes áreas de negocio con el fin de equelibrar la plantilla. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Informar a la comisión de seguimiento de la evolución de la contratación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 3 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Protocolo de Clasificación Profesional sin estereotipos de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Revision Lenguaje Inclusivo en los Sistemas de Clasificación Profesional y DPT´s. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Base de datos de nivel de estudios | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

## CRONOGRAMA IMPLANTACIÓN MEDIDAS DE IGUALDAD

| | TRIMESTRES DE PROYECTO | 2026 | | | 2027 | | | | 2028 | | | | 2029 | | | | 2030 | | | | | CONTROL DE ESTADO | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ÁREAS - MEDIDAS DE ACTUACIÓN | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 25% | 50% | 75% | OK |
| | ÁREA 1 - RESPONSABILIDAD DE IGUALDAD. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 4 - FORMACIÓN. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | REVISIÓN de un Plan de Formación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | Garantizar la formación en horario laboral. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | Desarrollo profesional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 5 - PROMOCIÓN. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Reforzar el sistema de comunicación de vacantes. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | GARANTIZAR QUE EL %JORNADA NO SEA IMPEDIMENTO PARA PROMOCIONAR. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | Seguimiento anual de las promociones. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 6 - CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | Informe a la comisión de seguimiento sobre la evolución de la contratación y cambios de contrato desagregado por sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | Cuestionario/Entrevista Salida tras Baja Voluntaria. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | Informe sobre vacantes a tiempo completo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 7 - SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | Revisar la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | Protocolo de Embarazo y Lactancia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | Difusión Protocolo de Embarazo y Lactancia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | Espacio habilitado para Lactancia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | Establecer la posibilidad de teletrabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | Facilitar el cambio del día de teletrabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**CRONOGRAMA IMPLANTACIÓN MEDIDAS DE IGUALDAD**

| | TRIMESTRES DE PROYECTO | 2026 | | | 2027 | | | | 2028 | | | | 2029 | | | | 2030 | | | | | CONTROL DE ESTADO | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ÁREAS - MEDIDAS DE ACTUACIÓN | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 25% | 50% | 75% | OK |
| | ÁREA 1 - RESPONSABILIDAD DE IGUALDAD. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 8 - RETRIBUCIONES. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan (a mediados del mismo). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | Elaboración de Registro Salarial Anual (análisis de brecha). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | Revisión anual de la Valoracion de Puestos de Trabajo (VPT). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | Aplicación de medidas correctoras para supuestos de brechas salariales de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 9 - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 38 | Revisión periódica del equilibrio por sexo del plan y la ocupación de mujeres y hombres en los diferentes puestos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 10 - COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39 | Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 | Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para las personas trabajadoras. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | Difusión a terceros externos (colaboradores) de la existencia del plan de igualdad y del compromiso de la organización. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 42 | Realizar campañas de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad, objetivos y acciones. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 43 | Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como el de protección y ayuda a víctima de violencia de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | 25 Noviembre. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 | 8 Marzo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

## CRONOGRAMA IMPLANTACIÓN MEDIDAS DE IGUALDAD

| | TRIMESTRES DE PROYECTO | 2026 | | | 2027 | | | | 2028 | | | | 2029 | | | | 2030 | | | | | CONTROL DE ESTADO | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ÁREAS - MEDIDAS DE ACTUACIÓN | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 25% | 50% | 75% | OK |
| | ÁREA 1 - RESPONSABILIDAD DE IGUALDAD. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 11 - EJERCICIO CORRESPONSBLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 46 | Se pondrá un buzón de sugerencias. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 47 | Flexibilizar Jornada Laboral por Estudios. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 48 | En las jubilaciones parciales, priorizar que la relevista sea una mujer, a igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 49 | Ampliación de la licencia por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho con hijos menores de 16 años a cargo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 50 | Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales para trámites de adopción internacional. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 | Permiso de acompañamiento a clases de preparación al parto y exámenes prenatales y citas de reproduccion asistida. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 52 | Establecer un permiso no recuperable de 4 horas anuales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 53 | Informar y sensibilizar sobre medidas de conciliación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 54 | Establecer medidas de flexibilidad horaria, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 55 | Establecer medidas de flexibilidad de la jornada. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 12 - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 56 | Revisión y actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 57 | Formación específica a todas las personas de la plantilla. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 58 | Difundir un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÁREA 13 - VIOLENCIA DE GÉNERO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 59 | Implantar un protocolo de acompañamiento a las MVVG. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 | Difusion del protocolo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

# APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

## Comisión De Seguimiento, Evaluación y Revisión.

La organización cuenta con los servicios de FORLOPD para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, quien colaborará activamente apoyando a la Comisión de Seguimiento.

Queda constituida la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, la cual estará compuesta por aquellas personas miembro que componen la COMISIÓN NEGOCIADORA, descrita y presentada en el presente apartado con el mismo nombre:

**En Representación de la Empresa:**

OSCAR ROMERO JIMENEZ - Director Corporativo de Personas y Sostenibilidad.

ELENA PÉREZA MARTÍNEZ – Directora Talento y Compensación

ANGEL LUIS GARCIA PRIETO CHECA – Director Administración de Personal.

**En Representación de las Personas Trabajadoras:**

**Representantes Legales De Las Personas Trabajadoras:**

LETICIA SIERRA SANCHEZ – Administración operaciones (C.C.O.O)

MONICA LOPEZ YEPES – Administración tesorería (C.C.O.O)

La COMISIÓN DE SEGUIMIENTO asumirá todas las funciones atribuidas a la Comisión Negociadora, con especial dedicación a interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

## Sistema De Seguimiento, Revisión y Evaluación.

La «COMISIÓN DE SEGUIMIENTO», se reunirá, al menos una vez al año y realizará un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, implantación y grado de cumplimiento de estas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se realizará una evaluación anual, sin perjuicio de las reuniones periódicas de seguimiento que en número mínimo de dos al año realizará la Comisión, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En las evaluaciones anuales parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

Se elaborará una Memoria con carácter ANUAL de las acciones realizadas., la que incluirá una actualización de la Auditoria Salarial/Diagnóstico de Igualdad, para recoger los cambios producidos en el ejercicio cerrado.

La Comisión de Seguimiento será auxiliada y asesorada por FORLOPD, consultora externa especializada en materia de igualdad, contratada por la empresa a tales fines, y por todas aquellas personas asesoras por la parte social que la misme considere invitar a las reuniones de seguimiento.

En cualquier momento, la Comisión de Seguimiento podrá modificar el plan o el contenido del diagnóstico, en los extremos que sean necesarios, bien por obligación legal, bien porque de los análisis realizados se observe dicha necesidad. Para ello, la propia Comisión de Seguimiento, con el voto favorable de la mayoría podrá decidir los aspectos objeto de modificación.

Al finalizar el Plan se elaborará una Memoria Final con un resumen del grado de cumplimiento, la evolución del Plan, los resultados y las posibles mejoras.

La primera reunión de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de **DONTE GROUP** se programa para el **primer trimestre del 2027**. Dicha fecha podrá modificarse según la agenda y compromisos urgentes o por fuerza mayor adquiridos de las partes que forman la comisión de seguimiento desde la firma del presente documento hasta la fecha indicada.

## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En materia de modificación del Plan de Igualdad, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Así, el presente Plan podrá ser revisado y modificado, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento periódico, evaluación intermedia o evaluación final.

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

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

d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la compañía, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra **a)**, esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. En estos casos el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre las personas miembro de la Comisión.
2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras **b), c), d)** y **e)** deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento

de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

## RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

En caso de desacuerdos parciales o totales, se hará constar la posición defendida por cada parte, y se recurrirá al INSTITUTO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (IRMA) o al SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE – FSP (SIMA-ESP), u otro organismo que sea competente para la resolución en función del conflicto que se plantee.

Y, en prueba de conformidad, firman este Plan de Igualdad de **DONTE GROUP**, el 8 de Mayo de 2026, todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora que han asistido a la sesión de aprobación del Plan de Igualdad.