



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

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**Doccia Group®**

**PLAN DE IGUALDAD**

Versión:  
2020

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## ÍNDICE

---

1	INTRODUCCIÓN.....	4
2	ESTRUCTURA DEL PLAN .....	6
3	PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN .....	7
4	AGENTES IMPLICADOS .....	8
5	CONCEPTOS BÁSICOS .....	9
6	INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN .....	19
7	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	24
8	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	26
9	TEMPORALIDAD .....	27
10	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	28
11	OBJETIVOS Y ÁREAS DE TRABAJO .....	63
12	ACTUACIONES .....	77
13	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	90
14	ANEXOS .....	94

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



# 1 INTRODUCCIÓN

---

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la empresa **MAMPARAS DOCCIA** (2020 - 2024) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la empresa. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las *“medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”*. se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Dirección, junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la empresa.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## 2 ESTRUCTURA DEL PLAN

---

El Plan de Igualdad de **MAMPARAS DOCCIA** se estructura en los siguientes apartados:

**I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

**II. Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

**III. Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



### 3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

---

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ✓ **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- ✓ **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- ✓ **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- ✓ **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla.
- ✓ **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ✓ **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ✓ **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## 4 AGENTES IMPLICADOS

---



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## 5 CONCEPTOS BÁSICOS

---

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

### **ACCIONES POSITIVAS:**

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera:

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

### **ACOSO SEXUAL:**

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



***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.

***AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:***

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

***BARRERAS DE GÉNERO:***

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

***BRECHAS DE GÉNERO:***

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos,

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



acceso y poder en un contexto determinado.

**CONCILIACIÓN:**

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

**CORRESPONSABILIDAD:**

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

**COEDUCACIÓN:**

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

**CUOTA DE PARTICIPACIÓN:**

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



***DISCRIMINACIÓN:***

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

***DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:***

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

***DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:***

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

***DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:***

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

***DISCRIMINACIÓN POSITIVA:***

Aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer grupos que sufran discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población. La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad respalda dichas acciones a favor de las mujeres siempre que persistan las causas que producen la desigualdad que pretenden equilibrar.

***DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:***

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

***DOBLE JORNADA LABORAL:***

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

***EMPODERAMIENTO:***

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

***FEMINISMO:***

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

***ESTEREOTIPO:***

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

***EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:***

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

***GÉNERO:***

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

***IGUALDAD DE GÉNERO:***

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

***IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:***

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

***IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:***

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

***MACHISMO:***

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



mujer.

***INDICADORES DE GÉNERO:***

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

***IGUALDAD DE TRATO:***

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

***MICROMACHISMO:***

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

***MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:***

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

***PERSPECTIVA DE GÉNERO:***

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

***ROLES DE GÉNERO:***

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

***SEGREGACIÓN VERTICAL:***

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

***SEGREGACIÓN HORIZONTAL:***

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras,

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

 <b>Doccia Group®</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2020
--	-------------------------	------------------

maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

***VIOLENCIA DE GÉNERO:***

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## 6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

### DATOS GENERALES

<b>Denominación social:</b>	MAMPARAS DOCCIA,S.A
<b>Forma jurídica:</b>	Sociedad Anónima
<b>Dirección:</b>	PG. SAN NICOLAS, 1, PARC, 34, CP 41016 Alcalá de Guadaíra, Sevilla
<b>Teléfono:</b>	954038390
<b>E-mail:</b>	fmorillo@docciagroup.com
<b>Página web:</b>	<a href="http://www.mamparasdoccia.es">http://www.mamparasdoccia.es</a>
<b>Convenio laboral de aplicación:</b>	Convenio Colectivo de la Cerámica y Vidrio
<b>CNAE</b>	23121

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

MAMPARAS DOCCIA es una compañía de referencia en el sector sanitario, asentada sobre los principios de innovación y calidad. Nuestros clientes son empresas y profesionales del sector del sanitario, y talleres de cristalerías y aluminios.

Desde 1997, MAMPARAS DOCCIA está representado en varios mercados internacionales, gracias a un modelo de negocio único, sobre el que se apoya una

19

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



fuerte estrategia empresarial.

Hoy en día, es una de las empresas españolas del sector con mayor reconocimiento a nivel europeo.

La diversificación de la producción, la internacionalización y la tecnología son los pilares en los que se sustenta el continuo crecimiento que experimenta Doccia. En la actualidad, ofrece una amplia gama de productos que destacan por su diseño y su funcionalidad.

A nivel nacional somos empresa líder de nuestro sector y desde hace 6 años, comenzamos a exportar nuestro producto fuera de nuestras fronteras, llegando a estar consolidados en Portugal, Francia, Inglaterra e Italia, además de varios clientes repartidos por diferentes países, principalmente Europeos.

El crecimiento y el éxito de MAMPARAS DOCCIA radica en la implementación de:

✓ **Ética empresarial**

Instalaciones y productos que se integran de forma natural en el entorno y que cumplen con la más estricta normativa técnica y medioambiental.

✓ **Calidad**

Tecnologías y materiales modernos, homologados, de calidad contrastada y verificada para ofrecer la máxima seguridad y prestación.

✓ **Servicio**

Procesos minuciosamente planificados y controlados con la ayuda de personal especializado; permanente seguimiento y control por parte de cada departamento desde el inicio del proyecto hasta la entrega final de instalaciones y productos; eficaz servicio postventa y planes de mantenimiento eficientes.

✓ **Competitividad**

Soluciones óptimas con la mejor relación calidad-precio del mercado.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

Con esta filosofía ha conseguido progresivamente aumentar su plantilla, de forma que la plantilla actual fija alcanza las 218 personas.

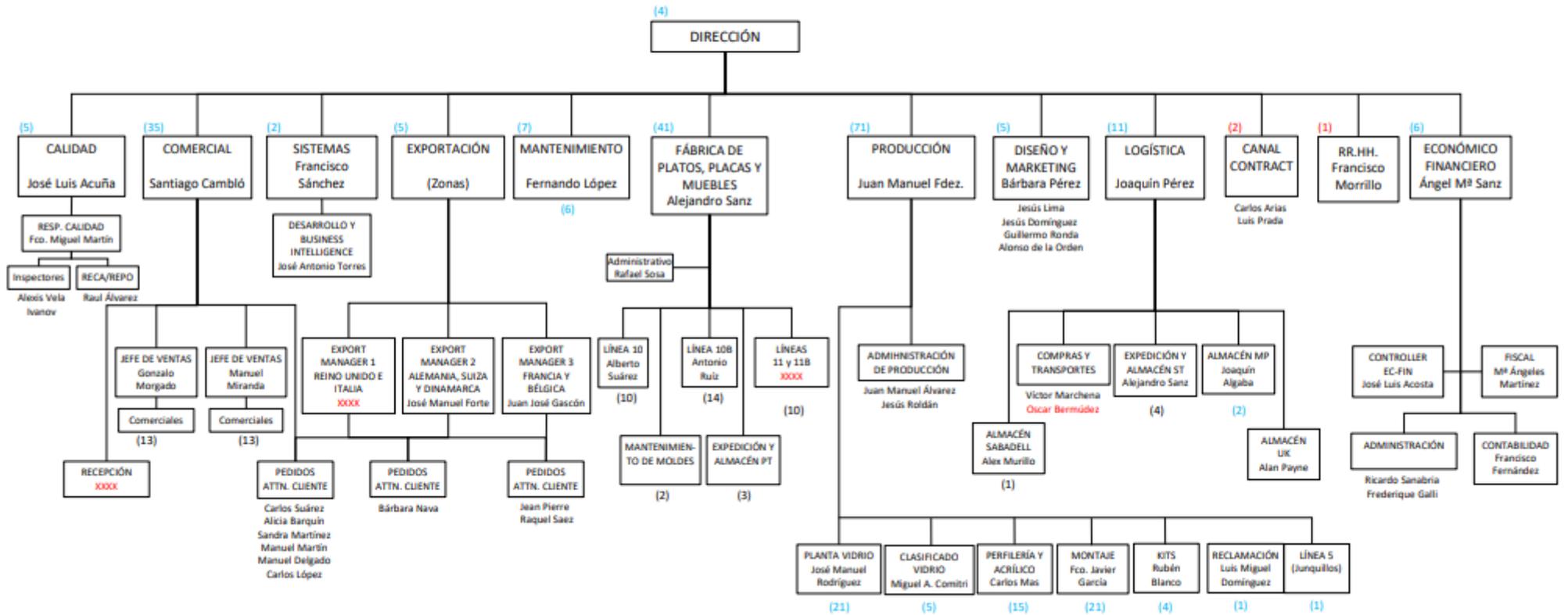
Se presenta el organigrama a continuación:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



ORGANIGRAMA (191)





En **MAMPARAS DOCCIA** existe un compromiso con la mejora continua en todas las actividades y procesos desarrollados por la Empresa, para lo cual está establecido un sistema de Gestión basado en la Norma UNE-EN ISO 9001. En la documentación del sistema se han identificado los procesos necesarios y determinado su secuencia e interacción.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## 7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

---

De conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. MAMPARAS DOCCIA, S.A. (MAMPARAS DOCCIA) declara su firme compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin aceptar ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Asimismo, la Dirección de la compañía fomentará, tal y como viene haciéndolo desde hace años, el impulso de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos. En MAMPARAS DOCCIA somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos un agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca nuestra Política interna, así como la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el R.D.L. 6/2019.

Para ello, desde la Dirección, junto con la Comisión Negociadora, compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance en los objetivos que se establezcan.

El compromiso de la empresa con el valor de la igualdad marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos 4 años.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## 8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

### **Ámbito territorial:**

Este Plan de Igualdad es de aplicación en la provincia de Sevilla, que es donde están situados los centros de trabajo de **MAMPARAS DOCCIA**. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que **MAMPARAS DOCCIA** pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

### **Ámbito personal:**

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## 9 TEMPORALIDAD

---

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de **MAMPARAS DOCCIA** para **cuatro años** (2020-2024), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Enero 2020
2.	Constitución Comisión Negociadora Plan	Febrero 2020
3.	Diagnóstico de situación	Junio 2020
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Junio-Septiembre 2020
7.	Desarrollo y ejecución	Enero 2020 - 2024
8.	Evaluación final	2024

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## 10

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

---

### OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la empresa **MAMPARAS DOCCIA**, la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del I Plan de Igualdad.

### METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **MAMPARAS DOCCIA** ha combinado varios tipos de fuentes recabando datos desagregados por sexo, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este plan.

### RESULTADOS

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad obteniendo estos resultados:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



En cada una de las materias que indica el R.D.L. 6/2019, se disponen de tres posibles fuentes de información:

- 1.- Documentación previa aportada por la empresa**
- 2.- Información elaborada por la empresa**
- 3.- Encuesta a los trabajadores**

En la encuesta han participado un total de 43 personas, lo que supone un 19% de la plantilla. Los resultados globales de las encuestas de satisfacción son los siguientes:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

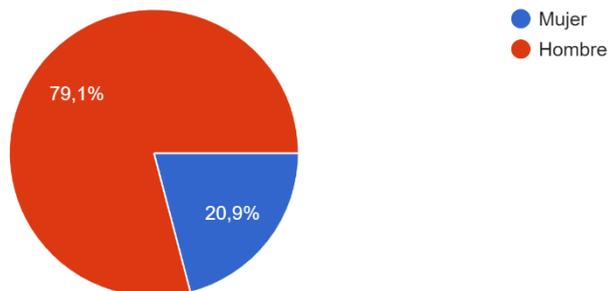
--	--	--	--



DATOS PREVIOS

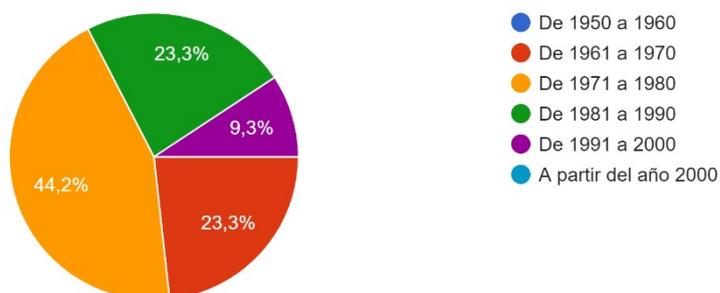
¿Eres hombre o mujer?

43 respuestas



Año de nacimiento:

43 respuestas



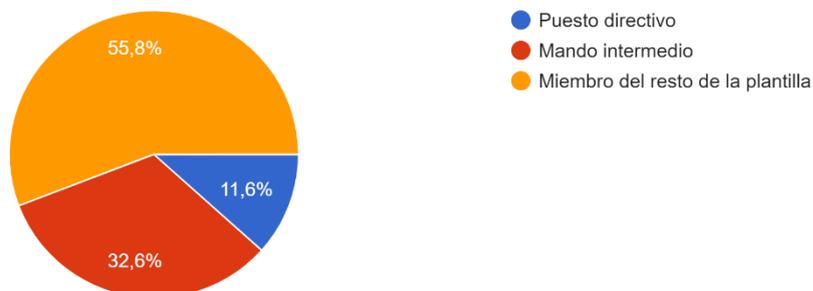
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



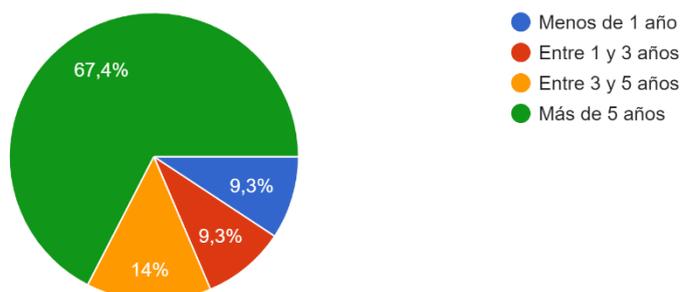
¿Cuál dirías tu que es tu posición laboral?

43 respuestas



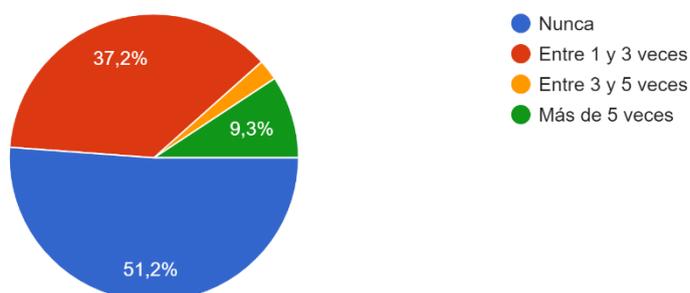
¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa?

43 respuestas



¿Cuántas veces consideras que has promocionado en la empresa?

43 respuestas



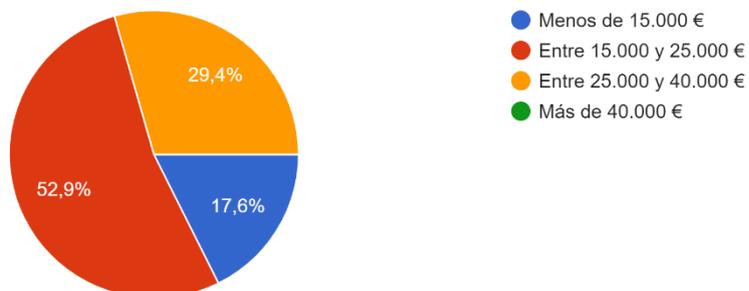
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



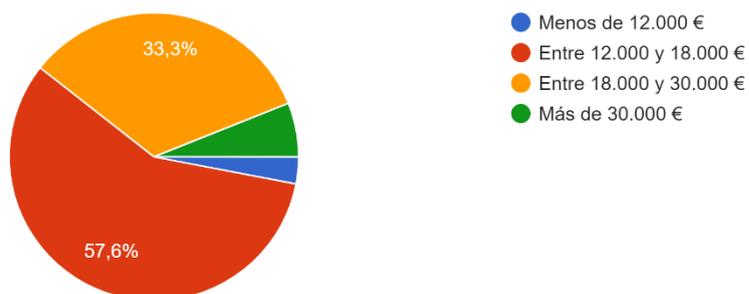
¿Cuál es tu remuneración BRUTA actual?

34 respuestas



Si no tienes seguridad sobre la pregunta anterior, contesta mejor esta: ¿cuánto cobras en NETO en todo un año?

33 respuestas



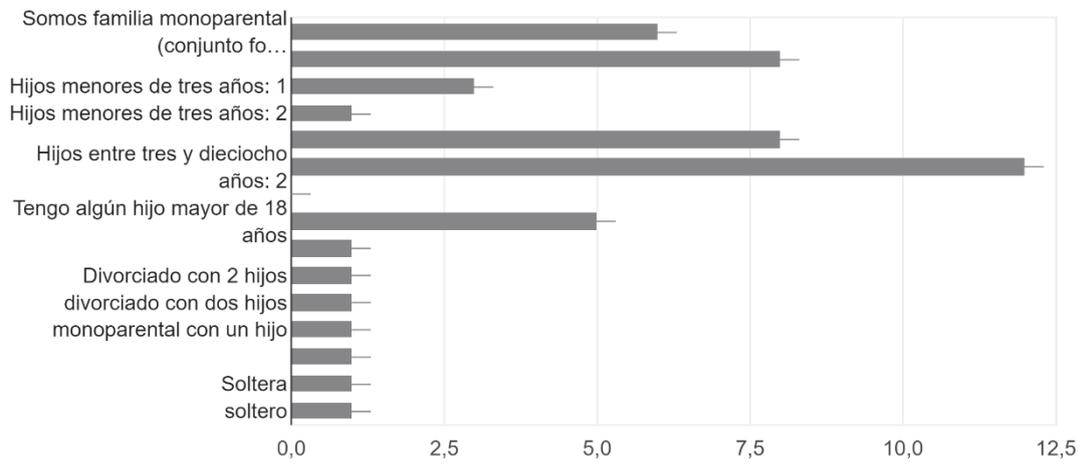
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



Situación familiar

41 respuestas



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

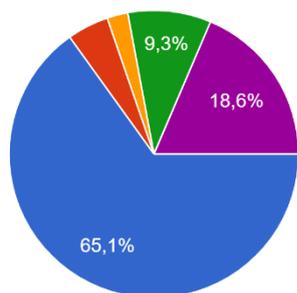
--	--	--	--



TU OPINIÓN SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL FEMENINA

Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál de estas circunstancias...ermanencia de las mujeres en el mercado laboral?

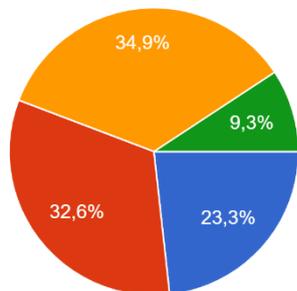
43 respuestas



- La maternidad
- Las responsabilidades domésticas en general
- Mal ambiente ante la presencia de mujeres en ciertos puestos
- Rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos trabajos
- La opinión del empresariado respecto al trabajo que pueden desempeñar las mujeres

Para ti, ¿cuál de estas sería una solución mejor para mejorar esta situación?

43 respuestas



- Mejores leyes sobre igualdad
- Mejor educación en igualdad en la escuela
- Facilitando el acceso laboral de mujeres a todas las profesiones
- Mejor reparto de las responsabilidades domésticas

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



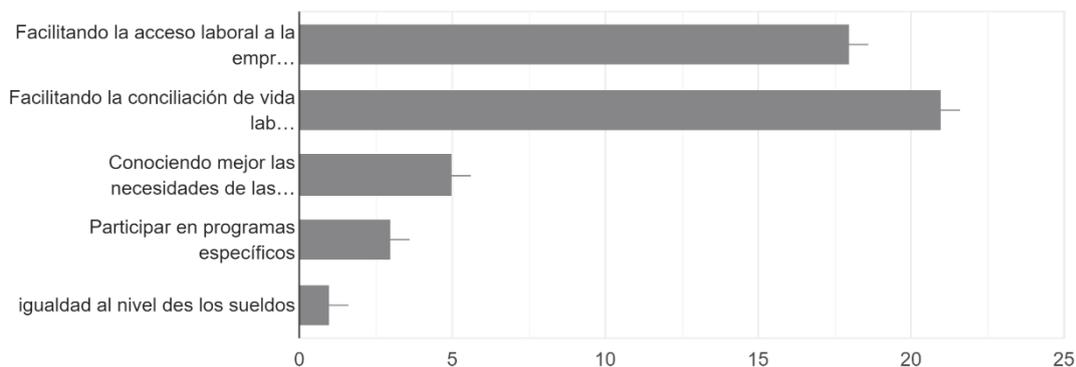
¿Es misión de la empresa colaborar en la igualdad de oportunidades?

43 respuestas



Si has respondido que "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuál o cuáles de estas medidas crees que ayudarían a mejorar la situación de desigualdad?

35 respuestas



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

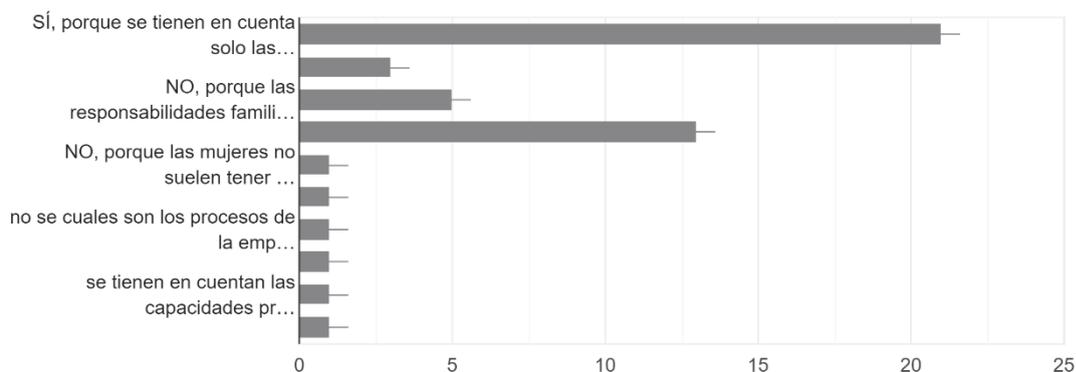
--	--	--	--



SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN ESTA EMPRESA

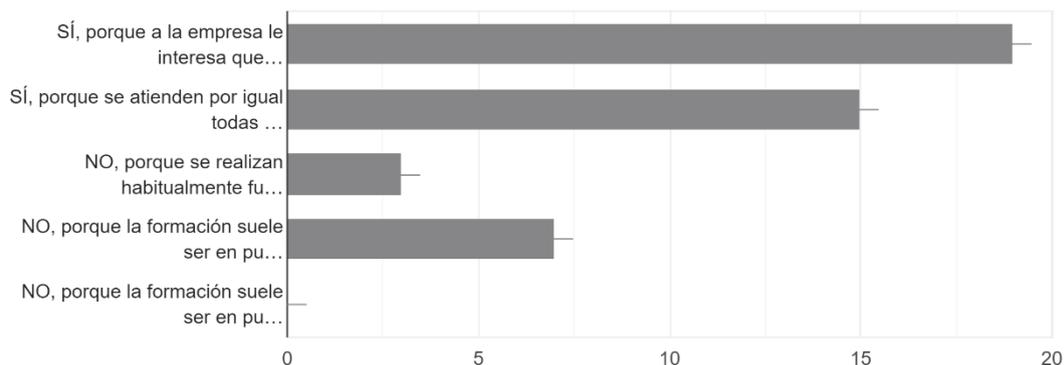
En los procesos de selección de esta empresa, ¿crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de ACCESO en todos los puestos?

43 respuestas



Hombres y mujeres, ¿tienen las mismas posibilidades de FORMACIÓN en esta empresa?

41 respuestas



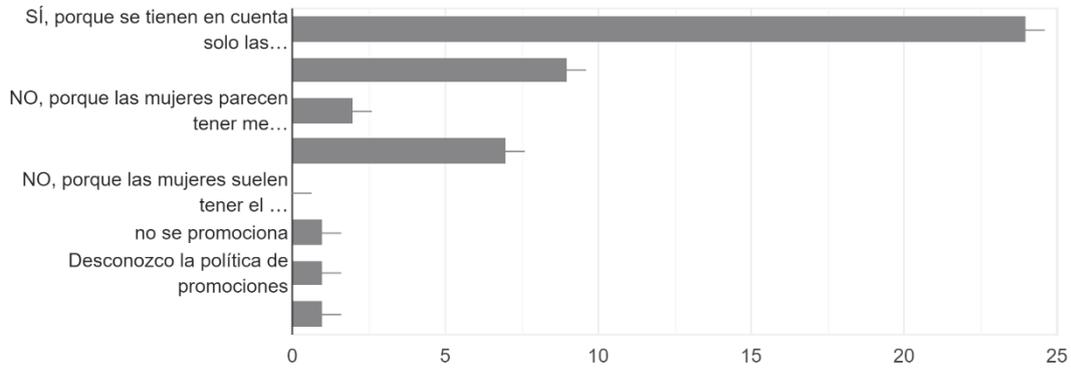
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



Hombres y mujeres, ¿PROMOCIONAN por igual en esta empresa?

43 respuestas



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

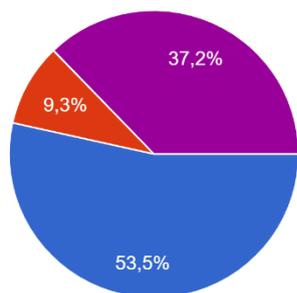
--	--	--	--



CONDICIONES DE TRABAJO EN ESTA EMPRESA

¿Piensas que en esta empresa los hombres y las mujeres cobran lo mismo para puestos de trabajo iguales?

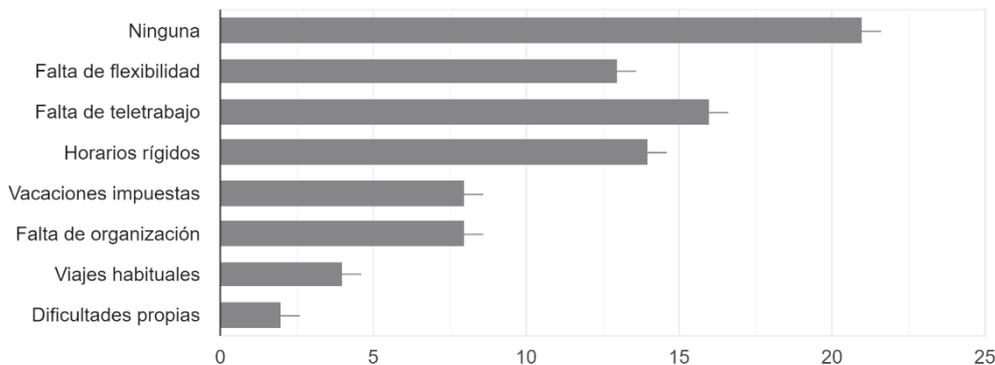
43 respuestas



- Sí, solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales
- NO, las mujeres están en general menos valoradas
- NO, las mujeres no son tan competentes
- NO, los hombres no son tan competentes
- NO LO SÉ, no hay suficiente transparencia salarial

¿Qué dificultades concretas tienes para conciliar tu vida laboral con la personal y familiar?

43 respuestas



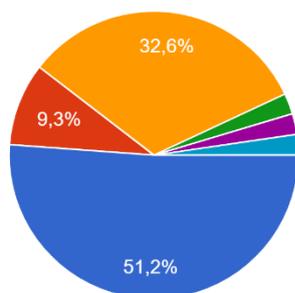
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



¿Crees que en esta empresa se valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que en el rendimiento del mismo?

43 respuestas



- NO, la empresa valora sobre todo el rendimiento
- Sí, hay casos de control intenso sobre el horario
- Sí, conozco casos que se quedan en el puesto sin estar rindiendo... para cum...
- hay que cumplir con el horario y se valora solamente el rendimiento
- En general SI
- Hay muchos aburridos cobrando muc...

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

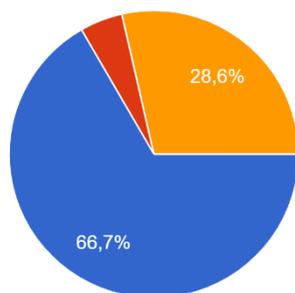
--	--	--	--



PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

En caso de sufrir algún tipo de acoso, ¿sabrías a quién dirigirte para denunciarlo y solucionar la situación?

42 respuestas



- Sí, de alguna manera sabría cómo hacerlo
- Sí, porque hay un protocolo establecido para ello
- No, nunca me han informado

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

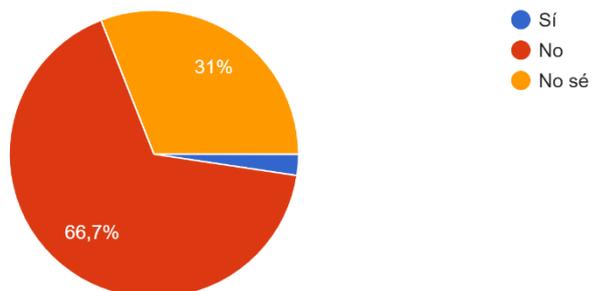
--	--	--	--



COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

¿Crees que esta empresa utiliza a veces lenguaje sexista (web, anuncios, comunicados...)?

42 respuestas



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



POSIBILIDADES DE MEJORA EN LA EMPRESA

mejorar mas aun la flexibilidad horaria

conciliacion familiar

Trato más cercano y más reuniones . Más motivación y sensibilización con las personas. Lo que se oye y se comenta es que los trabajadores están un poco abandonados . Falta motivación y alegría. Por el trabajo

En el puesto que tengo no estoy en situación de saberlo ya que mi trabajo no es dentro de la propia empresa si no en otra ciudad con lo que no se que necesidades puede haber ni en que se tiene que mejorar.

en general hay equilibrio entre hombres y mujeres en la empresa, tanto en horarios, vacaciones, formacion, rotacion, etc... no puedo hablar de sueldos ya que desconozco el sueldo de cada persona.

Formación, horarios

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



Dado que los datos anteriores no están desagregados por sexo, se procede a continuación a dicho análisis ya por capítulos y atendiendo a todas las fuentes de información.

## **0. CULTURA EMPRESARIAL**

De la **Documentación previa aportada por la empresa**, se pueden extraer las siguientes informaciones.

En MAMPARAS DOCCIA disponemos de una Cultura Organizacional o Empresarial formada por una serie de experiencias, hábitos, costumbres, creencias y valores que el conjunto de las personas de la organización imprime en su actividad diaria. La formalización de estos elementos se realiza a través de la difusión y el conocimiento de:

### VISIÓN:

“Ir hacia un crecimiento rentable y mejorar para hacer de la ducha y el baño un placer para nuestros clientes”

### MISIÓN:

“Liderar la industria de mamparas y platos de ducha en España mediante una fabricación y comercialización con calidad e innovación continua”

### VALORES:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



- Trabajo en Equipo
- Colaboración
- Equidad
- Responsabilidad
- Transparencia
- Adaptabilidad

**COMPORTAMIENTOS:**

En MAMPARAS DOCCIA inculcamos a todo el personal la importancia de un comportamiento basado en la lealtad, el respeto, la comunicación franca con los compañeros y el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos.

**NORMAS Y PRÁCTICAS:**

Disponemos de una serie de normas que nuestros productos deben cumplir y que el Departamento de Calidad se ocupa de recopilar, analizar y aplicar adecuadamente. Además, disponemos de un manual de procedimientos que se difunden a los afectados convenientemente para facilitar su cumplimiento.

Estos procedimientos se han realizado con la intervención de las áreas afectadas, y están abiertos a propuestas de mejora por cualquier persona de MAMPARAS DOCCIA.

La comunicación en la empresa es abierta y fluida, de forma que cualquiera puede acceder a cualquiera para coordinar actividades, proponer mejoras, definir soluciones o planificar y realizar tareas concretas.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**PERSONAS:**

Nuestro personal debe adaptarse a unos exigentes requisitos y estar preparado para trabajos específicos. En la selección de personas para los diferentes puestos se tienen en cuenta los requisitos del perfil definidos para cada uno de los puestos de la Organización. Además, al personal de Fábrica se le asignan responsabilidades en su desarrollo conforme a sus méritos, y hay una rotación en muchos puestos para un aprendizaje integral.

La **Encuesta a los trabajadores** también reporta diferentes conclusiones sobre el sentir básico de la plantilla sobre los temas relacionados con igualdad. Sobre la principal DIFICULTAD que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral las respuestas de las personas trabajadoras se resumen de la siguiente manera:

<b>Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál crees tu que es la PRINCIPAL dificultad de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral?</b>	HOMBRES	MUJERES
La maternidad	58,62%	46,15%
Las responsabilidades domésticas en general	3,45%	7,69%
Mal ambiente ante la presencia de mujeres en ciertos puestos	1,72%	7,69%
Rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos trabajos	13,79%	11,54%
La opinión del empresariado respecto al trabajo que pueden desempeñar las mujeres	22,41%	26,92%

Por un lado, prima la maternidad en la opinión de la plantilla, seguido de la opinión que tiene el empresario respecto a la capacidad de las mujeres para desempeñar ciertos trabajos. En estos dos aspectos, hombres y mujeres piensan igual.

Sobre la solución a la situación tanto en España como en la comunidad, se aportan

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



también las siguientes ideas:

<b>Para ti, ¿cuál de estas sería una solución mejor para mejorar esta situación?</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Mejores leyes sobre igualdad	22,41%	30,77%
Mejor educación en igualdad en la escuela	37,93%	19,23%
Facilitando el acceso laboral de mujeres a todas las profesiones	36,21%	42,31%
Mejor reparto de las responsabilidades domésticas	3,45%	7,69%

<b>¿Es misión de la empresa colaborar en la igualdad de oportunidades?</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Sí	84,48%	88,46%
No, este tema no tiene nada que ver con las empresas	15,52%	11,54%

De la amplia mayoría que ha votado SI, las medidas posibles más valoradas son las siguientes:

<b>Si has respondido que "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuál o cuáles de estas medidas crees que ayudarían a mejorar la situación de desigualdad?</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Facilitando el acceso laboral a la empresa en condiciones de absoluta igualdad	43,10%	38,46%
Facilitando la conciliación de vida laboral y familiar / personal	41,38%	50,00%
Conociendo mejor las necesidades de las personas de la plantilla para cada puesto	22,41%	7,69%
Participar en programas específicos	5,17%	3,85%

Como se puede observar a raíz de los resultados, mujeres y hombres tienen, en general, opiniones muy cercanas acerca de las diferentes medidas que pueden mejorar situaciones de desigualdad.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

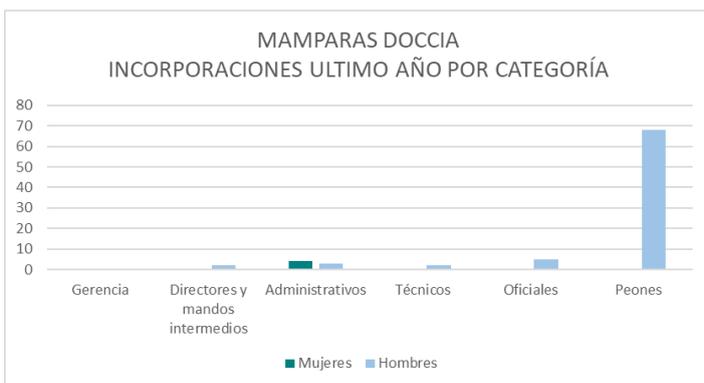
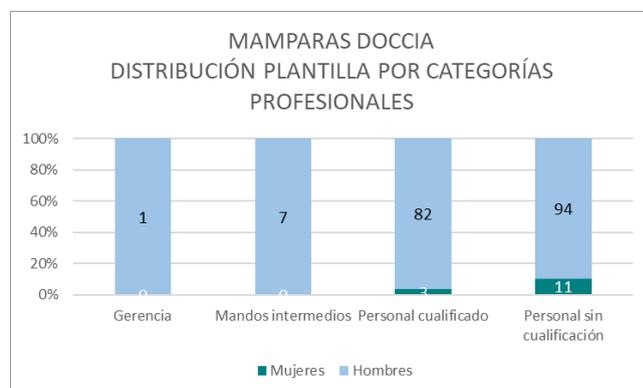
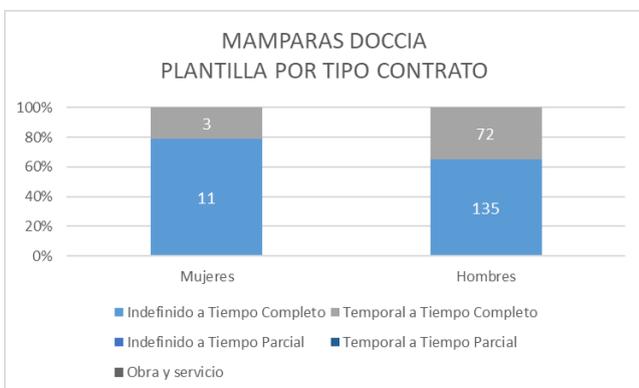
--	--	--	--



**A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

De la **Documentación previa aportada por la empresa**, existen determinados ámbitos de la entidad donde se concentran la práctica totalidad de las mujeres (administración) o solo hombres (obra).

En base a la **Información elaborada por la empresa** podemos extraer los siguientes aspectos:



El 100% de la plantilla está contratada a tiempo completo. De estos, el 78,6% de las mujeres están contratadas de forma indefinida mientras que el 21,4% lo está de forma temporal. Frente al 65,2% de los hombres que están contratados de forma indefinida mientras que el 34,8 % lo está de forma temporal. Como se puede

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



observar, no hay mucha diferencia en este sentido en mujeres como en hombres. Aunque sí es preciso señalar la presencia de hombres en general, un 93,7% frente al 6,3% de las mujeres. Algunas de las razones se asientan en que, por un lado, el personal es de contratación de larga duración y otra que el core de la empresa se centra en trabajos de fabricación y montaje, que requiere de unas condiciones físicas que están más presentes en hombres que en mujeres.

En relación a las últimas incorporaciones, han sido sobre todo en el área de producción, correspondiente al puesto de peones, actividad realizada en su totalidad por hombres. El 100% de las mujeres que se han incorporado lo han hecho en puestos administrativos.

La **Encuesta a los trabajadores** arroja opiniones diversas, donde mujeres y hombres opinan que, al tenerse en cuenta solo las capacidades profesionales, esto facilita la objetividad en la contratación. No obstante, un porcentaje importante también piensa lo contrario debido a que hay puestos que están tradicionalmente desempeñados por hombres y otros por mujeres. Esta y las otras opiniones se resumen en la siguiente tabla:

<b>En los procesos de selección de esta empresa, ¿crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en todos los puestos?</b>	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales	55,17%	34,62%
SÍ, porque las selecciones se realizan con pruebas objetivas	15,52%	11,54%
NO, porque las responsabilidades familiares pesan en contra de las mujeres	5,17%	19,23%
NO, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por hombres y otros por mujeres	24,14%	38,46%
NO, porque las mujeres no suelen tener preparación adecuada para el tipo de puestos de esta empresa	1,72%	3,85%
<i>No tengo información suficiente para opinar</i>	0,00%	0,00%
<i>No lo sé</i>	1,72%	0,00%

Es necesario trabajar, por un lado, en las ofertas de trabajo y, por otro, en los

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

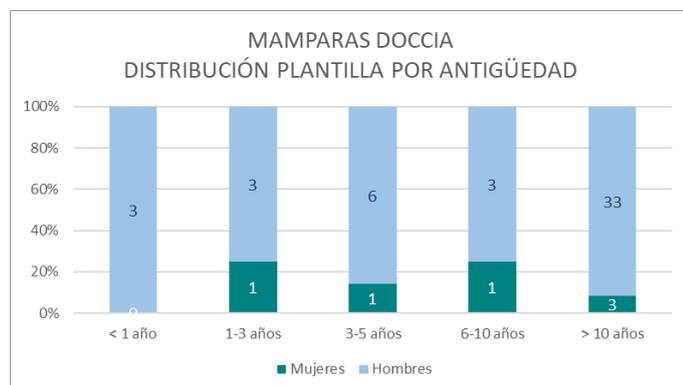
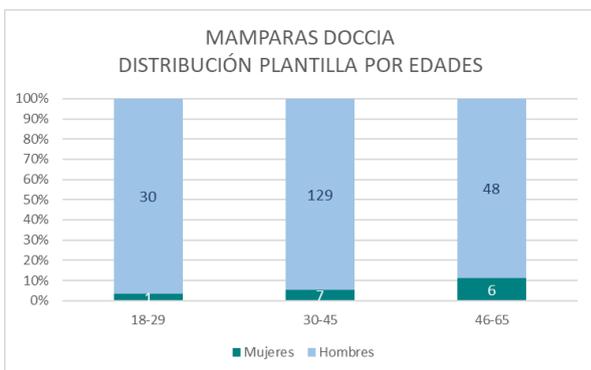
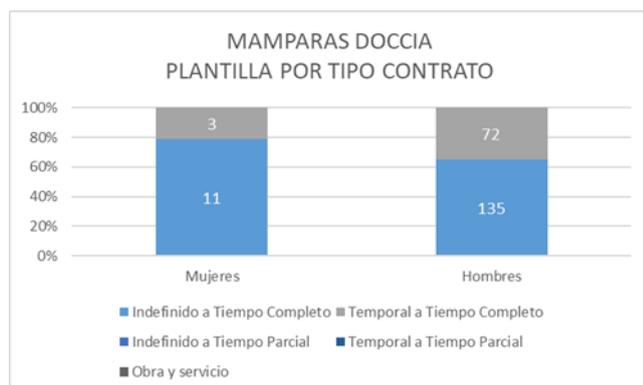


procesos de selección.

## B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

De la **Documentación previa aportada por la empresa**, se puede extraer el organigrama funcional de la misma, que se ha mostrado en un apartado anterior.

A partir de aquí, se plantea una distribución de puestos tal como se aprecia en las conclusiones a continuación extraídas de la **Información elaborada por la empresa** y a la que corresponden las siguientes informaciones:



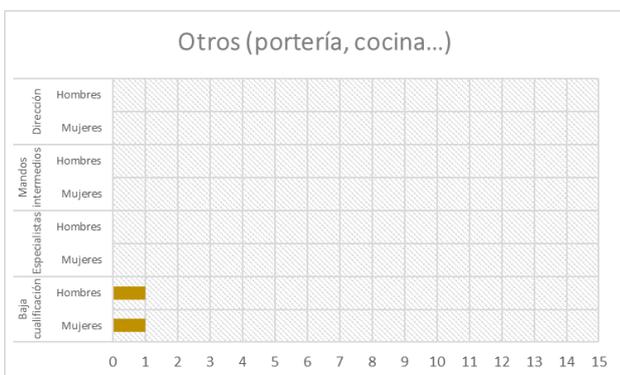
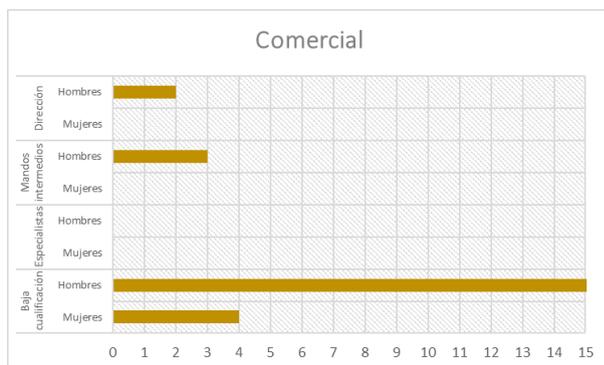
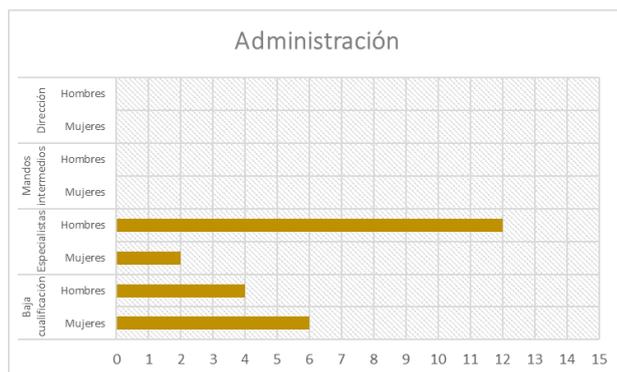
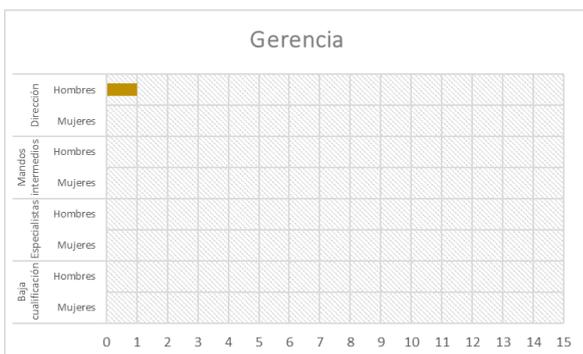
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



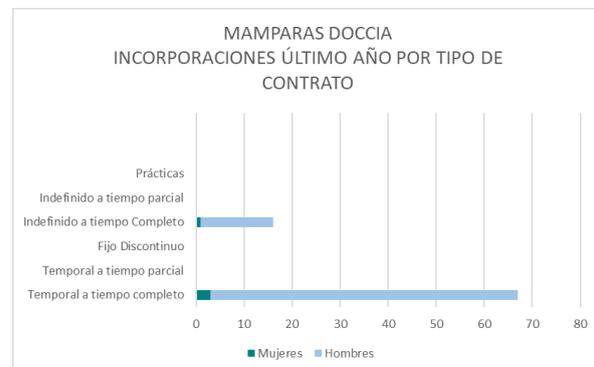
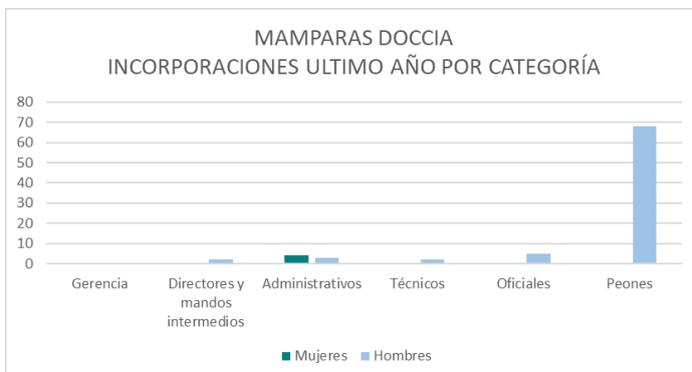
**MAMPARAS DOCCIA**

**DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR DPTOS. Y NIVEL JERÁRQUICO**



**Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**

--	--	--	--



En base a los resultados del diagnóstico, y teniendo en cuenta el bajo índice de rotación en la organización, se observa que, en la mayoría de categorías profesionales sobrepasan en gran medida el número de hombres al de mujeres.

Esta circunstancia se hace más evidente ante la masculinización que se refleja en el área de producción y logística. Mientras que las mujeres se concentran sobre todo en el área de Administración, y en general en puestos donde se requiere poca especialización.

Respecto a la edad de la plantilla, está formada en su mayoría por el rango de edad entre los 30 y los 45 años, correspondiendo al 50% y 62% de mujeres y hombres respectivamente. El resto corresponde a un rango mayor, entre los 46 y los 65 años, donde predomina el número de mujeres (43%) sobre el de hombres (23%). Por último, la población más joven es la menos numerosa, perteneciendo un 7% de mujeres y un 14% de hombres.

En relación a la antigüedad, podemos destacar la estabilidad puesto que la mitad de la plantilla se centra en personal que lleva más de 10 años en la empresa (43%

--	--	--	--



de mujeres y 58% de hombres).

### C. FORMACIÓN

En la **Información previa aportada por la empresa** podemos concluir que la formación se ha repartido entre hombres y mujeres según el departamento al que pertenezcan, ofertando las mismas actividades formativas con independencia del género al que pertenezcan.

La formación suele ser obligatoria porque va ligada a una necesidad de la empresa.

La empresa dispone de un plan de formación anual. La formación que se imparte va ligada a las tareas y responsabilidades que desempeña la plantilla, por lo que el personal es convocado en función de este criterio.

El plan de formación de 2019 fue dirigido a personal de talleres y de producción en general en relación a la formación en prevención de riesgos laborales a aplicar en su actividad. Por tanto, al estar el 100% de este sector masculinizado, el 100% de la actividad formativa fue impartida a hombres.

La **Encuesta a los trabajadores** nos trasmite los siguientes resultados:

<b>Hombres y mujeres, ¿tienen las mismas posibilidades de formación en esta empresa?</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
SÍ, porque a la empresa le interesa que todo el mundo se forme.	55,17%	46,15%
SÍ, porque se atienden por igual todas las peticiones	32,76%	30,77%
NO, porque se realizan habitualmente fuera del horario laboral	5,17%	7,69%

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

 <b>Doccia Group®</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2020
--	-------------------------	------------------

NO, porque la formación suele ser en puestos ocupados mayoritariamente por hombres	12,07%	15,38%
NO, porque la formación suele ser en puestos ocupados mayoritariamente por mujeres	0,00%	3,85%

Como se puede ver, en general la plantilla (el 50% aproximado en ambos casos) piensa que no hay discriminación en razón de sexo a la hora de acceder a las actividades formativas porque a la empresa le interesa que todo el mundo se forme y se atienden igual todas las peticiones.

#### D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

De la **Documentación previa aportada por la empresa** y de la **Información elaborada por la empresa** se concluye que la misma no tiene establecida ningún tipo de política específica de promoción y las promociones se suelen dar en el área de producción.

De hecho, a la pregunta:

¿Cuántas veces consideras que has promocionado en la empresa?	HOMBRE	MUJER
Nunca	48,28%	80,77%
Entre 1 y 3 veces	43,10%	15,38%
Entre 3 y 5 veces	1,72%	0,00%
Más de 5 veces	6,90%	0,00%

La mayoría expone que no ha promocionado nunca.

Y sobre la pregunta a si hay desigualdad en las promociones entre mujeres y hombres:

Hombres y mujeres, ¿promocionan por igual en esta empresa?	HOMBRES	MUJERES
Sí, porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales	53,45%	26,92%
Sí, porque se motiva tanto a mujeres como a hombres	27,59%	26,92%

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



NO, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad	1,72%	7,69%
NO, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad	10,34%	42,31%
NO, porque las mujeres suelen tener menos interés	0,00%	0,00%
<i>No lo sé</i>	5,17%	3,85%

La **Encuesta a los trabajadores**, refleja que la mitad de la plantilla piensa que no hay desigualdad. Es más, por un lado, la mitad de los hombres piensan que se tiene en cuenta las capacidades profesionales. Un 28% de hombres y mujeres piensan que no hay desigualdad porque la empresa motiva por igual a ambos. Mientras que un 42% de encuestadas piensa que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.

Por tanto, las actuaciones irán encaminadas primero a definir una política de promoción en la empresa, y segundo, a tener en cuenta no solo las promociones en el área de producción sino también en otras áreas donde haya mayor infrarrepresentación femenina.

## E. CONDICIONES DE TRABAJO

La **Documentación previa aportada por la empresa** revela que el 100% de la plantilla trabaja a tiempo completo, siendo el 80% contratos “indefinidos a tiempo completo” y el 20% restante, contrataciones temporales. La contratación indefinida a tiempo completo es la que engloba mayor número de trabajadores, corresponde a un 65% de hombres y un 78% de mujeres. La empresa dispone para los trabajadores de ayudas, bonificaciones, además de cumplir con toda la legislación referente a prevención de riesgos laborales y salud laboral.

A este respecto, en la **Encuesta a los trabajadores** se pueden observar las siguientes respuestas:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



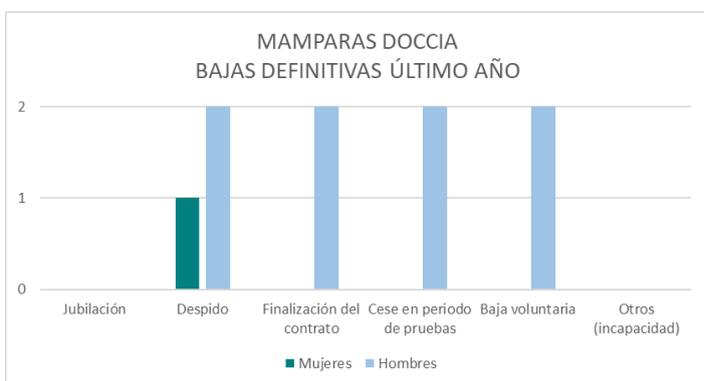
¿Crees que en esta empresa se valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que en el rendimiento del mismo?	HOMBRES	MUJERES
NO, la empresa valora sobre todo el rendimiento	56,90%	30,77%
SÍ, hay casos de control intenso sobre el horario	8,62%	3,85%
SÍ, conozco casos que se quedan en el puesto sin estar rindiendo... para cumplir el horario	27,59%	57,69%
<i>Trabajo y rendimiento</i>	0,00%	0,00%
<i>Se valoran ambos</i>	1,72%	0,00%
<i>No tengo datos objetivos</i>	0,00%	3,85%

La opinión mayoritaria es diferente si se trata de hombres o mujeres. Mientras que los primeros piensan que se valora sobre todo el rendimiento, las mujeres piensan el tiempo presente en la empresa no se ve reflejado en el rendimiento.

#### F. EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

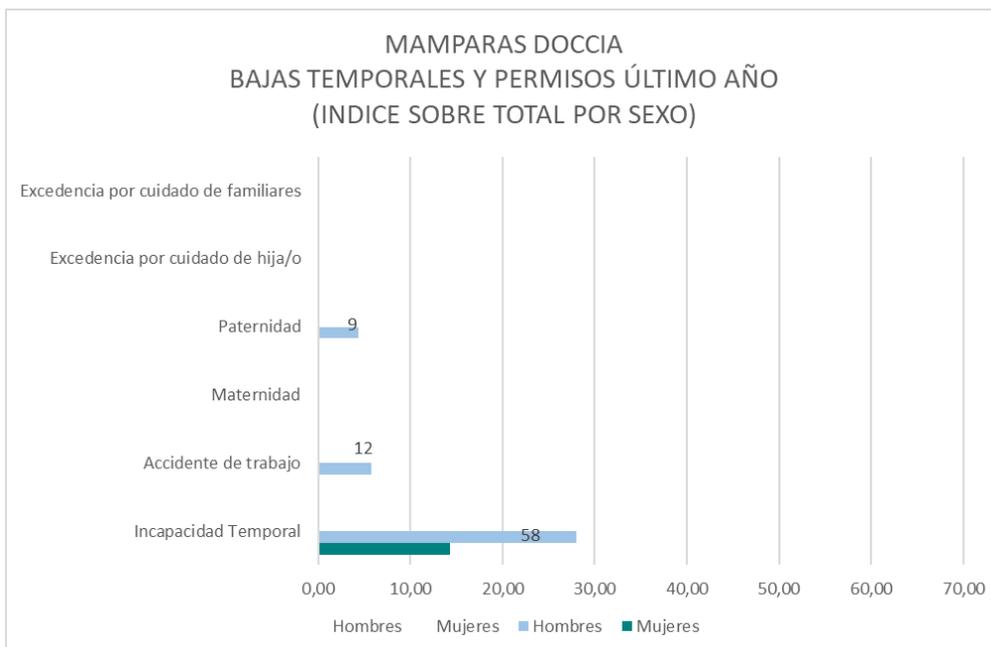
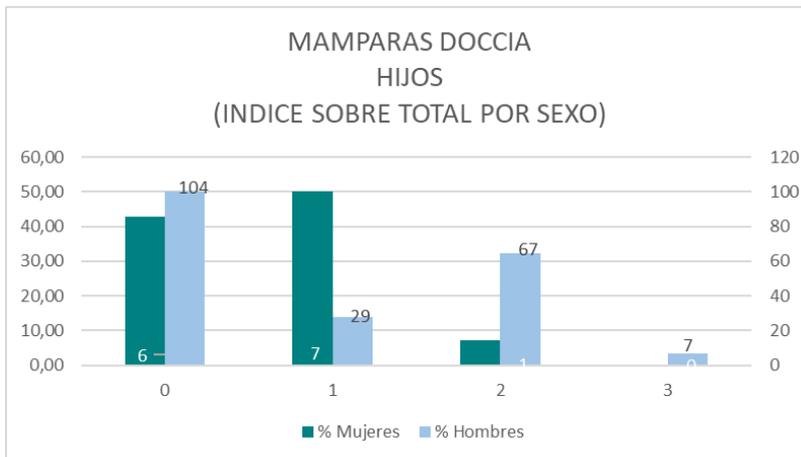
De la **Documentación previa aportada por la empresa** se refleja el cumplimiento del Convenio Colectivo de aplicación y la legislación vigente.

Según la **Información elaborada por la empresa** se pueden concluir los siguientes:



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



De los datos analizados en la fase de diagnóstico se interpreta que la empresa tiene un absentismo bajo en líneas generales, y producido sobre todo por hombres ya que son relativos al área de producción. El problema es que este año se ha visto incrementado debido a la situación de pandemia que actualmente vivimos. Las bajas o reducciones de jornada por situaciones familiares especiales han sido disfrutadas en su totalidad por los hombres.

Las bajas definitivas, dada la masculinización del sector, ocurren en el 99% de los hombres y un porcentaje muy bajo en mujeres.

En relación a la conciliación, según la información aportada por la empresa, tanto hombres como mujeres tienen que hacerse cargo de hijos, aunque hay un porcentaje muy alto que no tiene descendencia.

A este respecto, la **Encuesta a los trabajadores** traduce como principales problemas de conciliación los que se observan a continuación.

¿Qué dificultades concretas tienes para conciliar tu vida laboral con la personal y familiar?	HOMBRES	MUJERES
Ninguna	58,62%	53,85%
Falta de flexibilidad	18,97%	23,08%
Falta de teletrabajo	20,69%	15,38%
Horarios rígidos	18,97%	26,92%
Vacaciones impuestas	12,07%	3,85%
Falta de organización	17,24%	7,69%
Viajes habituales	6,90%	0,00%
Dificultades propias	5,17%	11,54%
Horario partido	1,72%	0,00%

Como se puede ver en las respuestas de la plantilla, la mitad de mujeres y hombres piensan que no tienen problemas a la hora de la conciliación. La otra mitad tiene diversas opiniones, centrándose en falta de teletrabajo (21% de

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

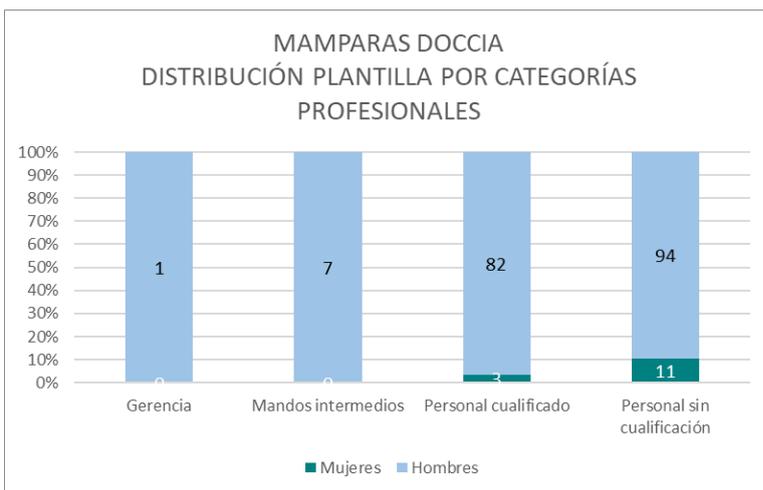
--	--	--	--



hombres) y horarios rígidos (27% en mujeres).

**G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Tal como se indicó anteriormente, de la **Documentación previa aportada por la empresa** y la **Información elaborada por la empresa** se puede concluir, entre otras, la siguiente información.



Hay categorías profesionales donde predomina un género sobre el otro. Esto está

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

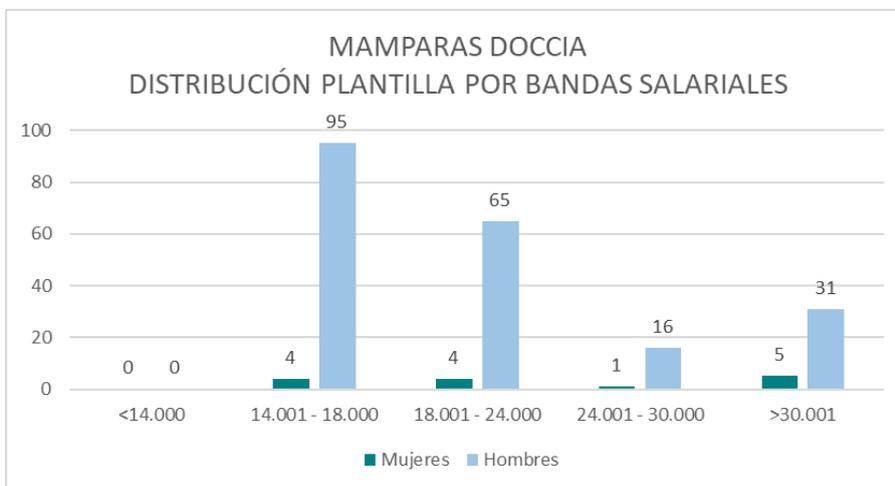


basado en los roles y estereotipos de género que han sido asumidos en la sociedad.

En MAMPARAS DOCCIA está reflejado en el área de fabricación y montaje, que son asumidos en su totalidad por hombres, así como en administración son puestos ocupados por mujeres, principalmente. Y también en las diferencias a nivel jerárquico, como ya se ha comentado en apartados anteriores.

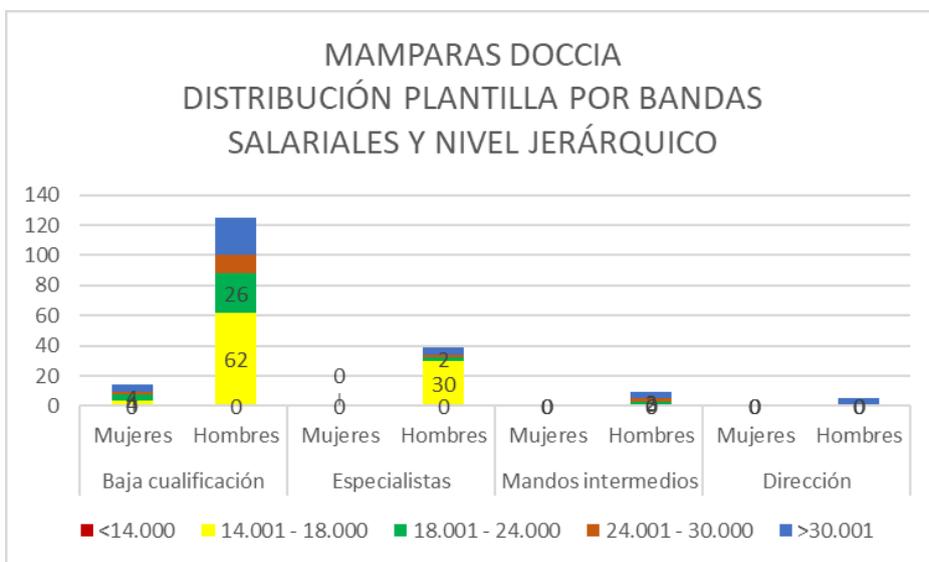
## H. RETRIBUCIONES

A partir de la **Documentación previa aportada por la empresa** y de la **Información elaborada por la empresa** se han elaborado los siguientes gráficos de información.



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



En ellos se puede observar:

- Que las retribuciones aumentan conforme aumenta el nivel jerárquico dentro de la empresa.
- Que no hay nadie en la empresa que cobre menos de 14.000 €, incluso el personal que requiere una baja cualificación para el desempeño de su labor.

Al respecto en la **Encuesta a los trabajadores** se pueden observar las siguientes opiniones, entre las que destaca el desconocimiento por un lado, y la opinión que solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales:

<b>¿Piensas que en esta empresa los hombres y las mujeres cobran lo mismo para puestos de trabajo iguales?</b>	HOMBRES	MUJERES
SÍ, solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales	55,17%	30,77%
NO, las mujeres están en general menos valoradas	3,45%	23,08%
NO, las mujeres no son tan competentes	0,00%	0,00%
NO, los hombres no son tan competentes	0,00%	0,00%
NO LO SÉ, no hay suficiente transparencia salarial	41,38%	46,15%

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A este respecto, de la **Documentación previa aportada por la empresa** se puede observar que la empresa dispone de Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

En la **Encuesta a los trabajadores** se expresan ante la posible situación de acoso las siguientes opiniones.

<b>En caso de sufrir algún tipo de acoso, ¿sabrías a quién dirigirte para denunciarlo y solucionar la situación?</b>	HOMBRES	MUJERES
Sí, de alguna manera sabría cómo hacerlo	68,97%	53,85%
Sí, porque hay un protocolo establecido para ello	5,17%	11,54%
No, nunca me han informado	24,14%	34,62%

Como se puede observar en los resultados, la opinión mayoritaria (tanto mujeres como hombres) sabría a quién acudir en caso que se pudiese dar alguna situación de acoso.

## J. OTROS ASPECTOS Y CONSIDERACIONES

Respecto al uso de lenguaje sexista por parte de la empresa, más allá de alguna denominación no inclusiva, no se observa nada relevante que destacar del estudio de la documentación previa aportada por la empresa.

En la **Encuesta a los trabajadores** se expresan las siguientes opiniones:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



<b>¿Crees que esta empresa utiliza a veces lenguaje sexista (web, anuncios, comunicados...)?</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Sí	5,17%	7,69%
No	68,97%	61,54%
No sé	24,14%	26,92%

Según las respuestas, se aprecia que la mayor parte de la plantilla considera que no se hace uso de lenguaje sexista.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



# 11

## OBJETIVOS Y ÁREAS DE TRABAJO

### OBJETIVOS GENERALES

- Elaborar el I Plan de empresa para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la empresa, durante el periodo 2020-2024.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la entidad, así como en lo concerniente a retribuciones, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, formación, clasificación profesional y promociones de todas las personas trabajadoras.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones por razones de sexo.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual en pro de ambos sexos, así como la utilización de un lenguaje no sexista.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



- Eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.

## AREAS DE TRABAJO

Para cada área de trabajo, además del análisis se listan a continuación los objetivos específicos que se consideran.

Así mismo, se indica la referencia de las actuaciones que permitirán la consecución de dichos objetivos.

Las actuaciones serán debidamente descritas en capítulo específico, así como su cronograma.

### A.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### CONSIDERACIONES

Como queda reflejado en los datos, el 100% de la plantilla está contratada a tiempo completo, predominando en su gran mayoría la presencia de hombres sobre la de mujeres.

Existen determinados ámbitos de la entidad donde se concentran casi la totalidad de las mujeres (administración) o solo hombres (producción).

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A1.** Realizar procesos transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
  
- A2.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
  
- A3.** Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ✓ Actuación 001
- ✓ Actuación 002
- ✓ Actuación 003
- ✓ Actuación 004
- ✓ Actuación 005
- ✓ Actuación 007
- ✓ Actuación 031
- ✓ Actuación 058
- ✓ Actuación 066
- ✓ Actuación 070

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## B.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### CONSIDERACIONES

En base a los resultados del diagnóstico, se puede observar que el reparto de niveles profesionales no está muy equilibrado en relación a presencia de hombres y mujeres, si bien es cierto que sí alcanzan el equilibrio en puestos de menor cualificación.

Por tanto, es importante trabajar sobre la inclusión de mujeres en niveles jerárquicos más altos.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- B1.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
  
- B2.** Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ✓ Actuación 004
- ✓ Actuación 030
- ✓ Actuación 058
- ✓ Actuación 062
- ✓ Actuación 074

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## C.- FORMACIÓN

### CONSIDERACIONES

La empresa pone a disposición de los trabajadores un gran número de actividades formativas. La formación que se imparte va ligada a las tareas y responsabilidades que desempeña la plantilla, por lo que el personal es convocado en función de este criterio. La gran mayoría de actividades formativas se centran en la especialización del área de producción.

Por tanto, este será un punto a analizar para, por un lado, integrar la igualdad en la detección de necesidades formativas, así como impartir cursos específicos de igualdad tanto a hombres como a mujeres.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- C1.** Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- C2.** Garantizar la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
- C3.** Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran infrarrepresentadas.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ✓ Actuación 005
- ✓ Actuación 009
- ✓ Actuación 010
- ✓ Actuación 013
- ✓ Actuación 041
- ✓ Actuación 047
- ✓ Actuación 059
- ✓ Actuación 061
- ✓ Actuación 081

#### **D.- PROMOCIÓN PROFESIONAL**

#### **CONSIDERACIONES**

Según la información aportada por la empresa, no existe una política de promociones definida.

En este sentido, se definirán actuaciones de promoción igualitaria para la plantilla.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- D1.** Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- D2.** Garantizar que la información relativa a los procesos de selección, plazas vacantes, alcance a todo el personal, mujeres y hombres.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ✓ Actuación 015
- ✓ Actuación 031
- ✓ Actuación 032
- ✓ Actuación 062
- ✓ Actuación 071
- ✓ Actuación 074

## E.- CONDICIONES DE TRABAJO

### CONSIDERACIONES

Del diagnóstico se deriva que, como se ha comentado anteriormente, la mayor parte de la plantilla está contratada de manera indefinida, superando con creces el sector que suele tener una mayor temporalidad en la contratación.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- E1.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
  
- E2.** Favorecer la retención del talento.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ✓ Actuación 016
- ✓ Actuación 021
- ✓ Actuación 039
- ✓ Actuación 065
- ✓ Actuación 068

## F.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### CONSIDERACIONES

De los datos analizados en la fase de diagnóstico se interpreta que la empresa tiene un absentismo por debajo de la media de su sector y las bajas o reducciones de jornada por situaciones familiares especiales son estadísticamente irrelevantes. En relación a las actuaciones en materia de conciliación, aunque una gran parte de la plantilla opina que no tienen problemas para conciliar, la otra mitad

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



encuentra dificultades. Se estudiarán medidas para potenciar esta área de trabajo.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- F1.** Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  
- F2.** Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
  
- F3.** Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ✓ Actuación 011
- ✓ Actuación 023
- ✓ Actuación 024
- ✓ Actuación 025
- ✓ Actuación 027
- ✓ Actuación 053
- ✓ Actuación 054
- ✓ Actuación 056
- ✓ Actuación 059
- ✓ Actuación 063
- ✓ Actuación 065

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## G.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### CONSIDERACIONES

Como se expone en el diagnóstico, la representación femenina baja respecto al hombre dada la masculinización del sector. Y son puestos ocupados en su mayoría que no requieren cualificación, así como de niveles jerárquicos más bajos. No obstante, se observa una mejora ya que en las últimas incorporaciones del último año la tendencia dentro de la compañía ha sido fomentar la contratación de más mujeres.

Por tanto, se considerarán actuaciones que fomenten políticas más igualitarias dentro de la organización.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**G1.** Promover la integración desde la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ✓ Actuación 030
- ✓ Actuación 031
- ✓ Actuación 032
- ✓ Actuación 074
- ✓ Actuación 076

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## H.- RETRIBUCIONES

### CONSIDERACIONES

A razón de los resultados obtenidos en el diagnóstico en esta materia, se puede observar que la progresividad de salarios va intrínsecamente unida al nivel jerárquico fundamentalmente. Se dispone de un registro de salarios donde aparece la cantidad que percibe cada persona. Aparte se dispone de una retribución variable ante la consecución de objetivos sobre todo en puestos de dirección.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- H1.** Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- H2.** Incluir la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Para que unas y otros, en los mismos puestos y mismo desempeño, tengan el mismo sueldo.
- H3.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
- H4.** Favorecer la retención del talento

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ✓ Actuación 016
- ✓ Actuación 019

## **I.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### **CONSIDERACIONES**

Las cuestiones de salud laboral, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo están reflejadas en el diagnóstico. Se dispone de protocolo de acoso en la compañía desde junio de 2020 donde se condena cualquier tipo de discriminación. Será imprescindible su comunicación y difusión.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- I1.** Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de la plantilla
- I2.** Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- I3.** Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ✓ Actuación 037
- ✓ Actuación 039
- ✓ Actuación 040
- ✓ Actuación 041
- ✓ Actuación 060
- ✓ Actuación 080
- ✓ Actuación 081

## **J.- COMUNICACIÓN**

### **CONSIDERACIONES**

La empresa realiza comunicaciones a los trabajadores por correo electrónico, a través del cual se proporciona información más exhaustiva de los eventos y novedades de la compañía.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- J1.** Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
  
- J2.** Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



igualitaria de mujeres y hombres.

**J3.** Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ✓ Actuación 003
- ✓ Actuación 041
- ✓ Actuación 042
- ✓ Actuación 043
- ✓ Actuación 044
- ✓ Actuación 045
- ✓ Actuación 046
- ✓ Actuación 048

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## 12 ACTUACIONES

---

Se listan a continuación las diferentes actuaciones con su correspondiente responsable y plazo de ejecución.

Los diferentes responsables serán los encargados de llevar a cabo cada actuación dentro del plazo indicado. Para ello, deberán solicitar a los miembros de la Comisión Negociadora PI de la empresa, o bien directamente a Gerencia o Dirección, los recursos necesarios para ello.

Así mismo, los responsables de cada actuación deberán informar a los miembros de la Comisión Negociadora PI de la empresa sobre el avance de la implantación de cada actuación de manera periódica y, específicamente, antes de que se produzca una evaluación general de la implantación del Plan de Igualdad.

Por último, es importante señalar que MAMPARAS DOCCIA ya venía implantando algunas de las actuaciones que a continuación se citan. No obstante, se podrán implantar otras a modo de mejora.

**001** Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.

Responsable: Gerencia

Fecha: A partir de la próxima oferta de empleo

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**002** Disponer y difundir entre el personal de preselección y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos.

Responsable: Gerencia

Fecha: Año 2021

**003** Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en la web.

Responsable: Gerencia

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

**005** Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad de oportunidades.

Responsable: Recursos Humanos

Fecha: Año 2021

**007** Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.

Responsable: Gerencia

Fecha: Año 2021-2024

**009** Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida al Comité de Igualdad.

Responsable: Recursos humanos

Fecha: Año 2021

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**010** Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

Responsable: Agente de igualdad

Fecha: Año 2021

**013** Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo. Responsable: Gerencia y persona responsable de RR.HH.

Fecha: A partir de 2021

**015** Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.

Responsable: Gerencia

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

**021** "Estudiar la posibilidad de aplicar beneficios sociales dirigidos a toda la plantilla incluidos en el Plan Estratégico de RR.HH., como por ejemplo:

- Vales de comida
- Seguros de salud
- Realizar un regalo sorpresa cuando algún empleado/a se convierta en madre o padre.

Responsable: Persona responsable de RR.HH.

Fecha: Años 2022 – 2024.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**030** Realizar, en la medida de lo posible, acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de ambos sexos siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

Responsable: Gerencia

Fecha: A partir de 2021

**041** Difusión de cuanta campaña institucional se realice y que contengan información sobre el acoso.

Responsable: Gerencia

Fecha: desde el Año 2021

**042** Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la empresa en materia de Igualdad.

Responsable: persona Responsable de RR.HH.

Fecha: Año 2021-2024

**043** Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.

Responsable: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Fecha: Año 2021

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



- 045** Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa (por ejemplo, nota de prensa).  
Responsable: Gerencia.  
Fecha: Año 2021.
- 046** Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.  
Responsable: Gerencia.  
Fecha: Desde el año 2021.
- 047** Organizar cursos de reciclaje sobre igualdad para Dirección y Mandos Intermedios.  
Responsable: Persona responsable de RR.HH.  
Fecha: Desde el Año 2022
- 061** Seleccionar y formar al menos a un Agente de igualdad.  
Responsable: persona responsable de RR.HH.  
Fecha: Año 2021.
- 062** A igualdad de méritos y capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo, fomentar la incorporación al mismo de las personas del sexo infrarrepresentado en la cadena de liderazgo. Evitar la segregación vertical.  
Responsable: Gerencia.  
Fecha: desde el año 2021.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



- 065** Estudiar la posibilidad de establecer horarios flexibles y adaptados a las necesidades personales.  
Responsable: Gerencia y responsable de RR.HH.  
Fecha: A partir del Año 2023
- 066** Diseño, implantación y valoración del Curriculum anónimo para la selección de personal (no se incluirá ni su estado civil, ni si tiene hijos ni su género)  
Responsable: persona responsable de RR.HH.  
Fecha: Desde el año 2021.
- 072** Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo explícito en los documentos y planes estratégicos de la empresa.  
Responsable: Gerencia.  
Fecha: desde el año 2021.
- 081** Incluir en todas las formaciones de Igualdad un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.  
Responsable: Gerencia.  
Fecha: A partir de 2021

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



## **CRONOGRAMA**

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



NUM	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.	Gerencia	.	.	.	.	.
2	Disponer y difundir entre el personal de preselección y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos.	Gerencia	.	.	.	.	.
3	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en la página web.	Gerencia	.	.	.	.	.
5	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.	Recursos humanos		.			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



NUM	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN				
			2020	2021	2022	2023	2024
7	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Gerencia					
9	Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.	Recursos Humanos					
10	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Agente de Igualdad					
13	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.	Gerencia y RRHH					

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



NUM	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN				
			2020	2021	2022	2023	2024
15	Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.	Gerencia					
21	Estudiar la posibilidad de aplicar beneficios sociales dirigidos a toda la plantilla incluidos en el Plan Estratégico de RR.HH., como, por ejemplo: o Vales de comida o Seguros de salud o Realizar un regalo sorpresa cuando algún empleado/a se convierta en madre o padre.	Responsable de RRHH					
30	Realizar, en la medida de lo posible, acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de ambos sexos siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad	Gerencia					

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

NUM	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN				
			2020	2021	2022	2023	2024
41	Difusión de cuanta campaña institucional se realice y que contengan información sobre el acoso.	Gerencia					
42	Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la empresa en materia de Igualdad.	Responsable de RR.HH.					
43	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.	Comisión Negociadora de Igualdad					
45	Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa (por ejemplo, nota de prensa)	Gerencia					

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

NUM	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN				
			2020	2021	2022	2023	2024
46	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Gerencia	.	.	.	.	.
47	Organizar cursos de reciclaje sobre igualdad para dirección y mandos intermedios	Responsable de RRHH	.	.	.	.	.
61	Formar al menos un Agente de igualdad	Responsable de RRHH	.	.	.	.	.
62	A igualdad de méritos y capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo, fomentar la incorporación al mismo de las personas del sexo infrarrepresentado en la cadena de liderazgo	Gerencia	.	.	.	.	.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

NUM	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN				
			2020	2021	2022	2023	2024
65	Estudiar la posibilidad de establecer horarios flexibles y adaptados a las necesidades personales.	Gerencia y Responsable de RRHH					
66	Diseño, implantación y valoración del Curriculum anónimo para la selección de personal (no se incluirá ni su estado civil, ni si tiene hijos ni su género)	Responsable de RRHH					
72	Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo explícito en los documentos y planes estratégicos de la empresa.	Gerencia					
81	Incluir en todas las formaciones de Igualdad un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Gerencia					

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

## 13 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión negociadora de igualdad y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- ✓ Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- ✓ Determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

 <b>Doccia Group®</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2020
--	-------------------------	------------------

- ✓ Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

- Intermedia: Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- Final: Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

## **INDICADORES**

Los *indicadores de realización* permiten obtener información sobre lo que se ha

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como

¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?

¿En qué grado?

¿Se ha alcanzado a los trabajadores/as previstos/as?

Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los *indicadores de resultados* miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los *indicadores de impacto* nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

En la siguiente tabla se realiza una propuesta de indicadores para cada tipología de acciones:

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
<b>Sensibilización</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % trabajadores/as	Toma de conciencia. Cambio de actitud
<b>Difusión</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % trabajadores/as	Mejora y extensión del conocimiento.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
<b>Formación</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación.	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
<b>Participación</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
<b>Actos</b>	Nº actos realizadas	Personas alcanzadas/agentes implicados	Satisfacción percibida
<b>Concursos, exposiciones, talleres</b>	Nº de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	Visibilización de la aportación de las mujeres
<b>Planes y protocolos</b>	Planes / Protocolos elaborados	Implementación de planes/protocolos	Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)
<b>Estudios</b>	Nº estudios realizados	Incorporación de conclusiones o actuaciones	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE  
IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES**

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**Doccia Group®**

**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO  
Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

En MAMPARAS DOCCIA somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el R.D.L. 6/2019.

Para ello, desde la Dirección, junto con la Comisión Negociadora, compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance en los objetivos que se establezcan.

El compromiso de la empresa con el valor de la igualdad marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos 4 años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una mejora orgánica y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

En Alcalá de Guadaíra, Sevilla, 30 de Enero de 2020

MAMPARAS Doccia, S.L.  
FOL. Ind. 574 Miraflores Uno, Nº 34  
41500 Alcalá de Guadaíra Sevilla  
B-91704437

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



# **ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN  
NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva para las Mujeres y Hombres se obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con las y los trabajadores.

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la MAMPARAS DOCCIA, S.A, la representación de la empresa y la plantilla identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

MAMPARAS DOCCIA considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la empresa, entendiendo el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor transversal en la política de recursos humanos situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

**CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Las partes acuerdan constituirse en Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

**Composición:**

La Comisión Negociadora de igualdad estará compuesta de forma paritaria por dos (2)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



representantes de la dirección de la empresa y dos (2) representantes de la plantilla, o en su defecto, las personas que hayan sido seleccionadas para representar a la plantilla mediante el sistema de selección establecido, pudiendo asistir un asesor o asesora por cada componente de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Todas las personas que componen la Comisión Negociadora de igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la legislación de protección de datos vigente.

La comisión de pleno consentimiento queda constituida oficialmente por las siguientes personas:

En representación de la dirección de la entidad:

Santiago Cambó Mora

Esteban Nieto Pena

En representación de la plantilla:

Francisco J. Morillo Peña

Mª Angeles Martínez Rodríguez

**Reuniones:**

La Comisión Negociadora del plan de igualdad se reunirá:

- De manera ordinaria con carácter quincenal hasta la aprobación del Plan de Igualdad y tras el cierre, al menos una vez cada 3-6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- Con manera extraordinario, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes.

Los acuerdos de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**Funciones:**

- ❖ Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- ❖ Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- ❖ Análisis de los datos facilitados por la empresa (2 años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
  - ❖ Igualdad de trato y de oportunidades en:
    - Acceso al empleo
    - Condiciones de trabajo
    - Promoción profesional y formación
    - Ordenación del tiempo de trabajo
    - Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
    - Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la Comisión la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión.

Una vez realizado el diagnóstico, empresa y representantes del personal acordarán las medidas que se deban desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a cabo, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Toda medida y/o acción llevada a cabo negociadamente o resultado de su implantación será comunicada a través de este órgano al resto de personal. Además, la comisión se

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



compromete a comunicar y animar al resto de personal a informarse y a colaborar en todo el procedimiento establecido con la finalidad de que la igualdad se perciba como un valor transversal perseguido.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Primera: Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todas las personas que compongan la Comisión.

En Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 12 de febrero de 2020

Los miembros de la Comisión:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

**ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES  
DE LOS TRABAJADORES EN LA COMISIÓN  
NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**Doccia Group®**

**PERSONAS TRABAJADORAS**  
**NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN**  
**NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Angel Mª Sanz Martín , con DNI 28908070-Z como representante de los trabajadores de Mamparas Doccia S. L., dadas mis atribuciones, y después de oída la opinión de las personas trabajadoras

**DISPONGO**

Que la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de inminente creación en la empresa esté formada por:

- ◆ Francisco J. Morillo Peña ( 143315.296-G)
- ◆ Mª Angeles Martinez Rodriguez ( 28887536-L)

Por la presente firmo en Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 03 de febrero de 2020

*Angel Mª Sanz Martín*

(se adjunta nombramiento de Representante de Trabajadores)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**PERSONAS TRABAJADORAS**  
**NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN**  
**NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Carlos Alberto Mas Guerrero , con DNI 28751144-V como representante de los trabajadores de Mamparas Doccia S. L., dadas mis atribuciones, y después de oída la opinión de las personas trabajadoras

**DISPONGO**

Que la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de inminente creación en la empresa esté formada por:

- ◆ Francisco J. Morillo Peña ( 143315.296-G)
- ◆ Mª Angeles Martinez Rodriguez ( 28887536-L)

Por la presente firmo en Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 03 de febrero de 2020

*Carlos Alberto Mas Guerrero f.*

(se adjunta nombramiento de Representante de Trabajadores)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**Doccia Group®**

**PERSONAS TRABAJADORAS**  
**NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN**  
**NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Indalecio Vela Cabrera , con DNI 44956216-W como representante de los trabajadores de Mamparas Doccia S. L., dadas mis atribuciones, y después de oída la opinión de las personas trabajadoras

**DISPONGO**

Que la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de inminente creación en la empresa esté formada por:

- ◆ Francisco J. Morillo Peña ( 143315.296-G)
- ◆ Mª Angeles Martínez Rodríguez ( 28887536-L)

Por la presente firmo en Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 03 de febrero de 2020

*INDALECIO VELA CABRERA*

(se adjunta nombramiento de Representante de Trabajadores)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**PERSONAS TRABAJADORAS**  
**NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN**  
**NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Jose Manuel Rodríguez Cabrera , con DNI 44952927-W como representante de los trabajadores de Mamparas Doccia S. L., dadas mis atribuciones, y después de oída la opinión de las personas trabajadoras

**DISPONGO**

Que la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de inminente creación en la empresa esté formada por:

- ◆ Francisco J. Morillo Peña ( 143315.296-G)
- ◆ Mª Angeles Martinez Rodriguez ( 28887536-L)

Por la presente firmo en Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 03 de febrero de 2020

*Jose Manuel Rodríguez Cabrera*

(se adjunta nombramiento de Representante de Trabajadores)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**Doccia Group®**

**PERSONAS TRABAJADORAS**  
**NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN**  
**NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Carlos A. Suarez Navarro , con DNI 28909135-K como representante de los trabajadores de Mamparas Doccia S. L., dadas mis atribuciones, y después de oída la opinión de las personas trabajadoras

**DISPONGO**

Que la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de inminente creación en la empresa esté formada por:

- ◆ Francisco J. Morillo Peña ( 143315.296-G)
- ◆ Mª Angeles Martínez Rodríguez ( 28887536-L)

Por la presente firmo en Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 03 de febrero de 2020

*Carlos A. Suarez Navarro*

(se adjunta nombramiento de Representante de Trabajadores)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**PERSONAS TRABAJADORAS**  
**NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN**  
**NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Ruben Blanco Guillen , con DNI 44953931-V como representante de los trabajadores de Mamparas Doccia S. L., dadas mis atribuciones, y después de oída la opinión de las personas trabajadoras

**DISPONGO**

Que la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de inminente creación en la empresa esté formada por:

- ◆ Francisco J. Morillo Peña ( 143315.296-G)
- ◆ Mª Angeles Martínez Rodríguez ( 28887536-L)

Por la presente firmo en Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 03 de febrero de 2020

Ruben Blanco Guillen.  


(se adjunta nombramiento de Representante de Trabajadores)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**PERSONAS TRABAJADORAS**  
**NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN**  
**NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Alberto Suarez Navarro , con DNI 28787632-G como representante de los trabajadores de Mamparas Doccia S. L., dadas mis atribuciones, y después de oída la opinión de las personas trabajadoras

**DISPONGO**

Que la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de inminente creación en la empresa esté formada por:

- ◆ Francisco J. Morillo Peña ( 143315.296-G)
- ◆ Mª Angeles Martinez Rodriguez ( 28887536-L)

Por la presente firmo en Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 03 de febrero de 2020

*Alberto Suarez Navarro*

(se adjunta nombramiento de Representante de Trabajadores)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**PERSONAS TRABAJADORAS**  
**NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN**  
**NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Francisco M. Martín Prados, con DNI 34.037.999T como representante de los trabajadores de Mamparas Doccia S. L., dadas mis atribuciones, y después de oír la opinión de las personas trabajadoras

**DISPONGO**

Que la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de inminente creación en la empresa esté formada por:

- ◆ Francisco J. Morillo Peña ( 143315.296-G)
- ◆ Mª Angeles Martínez Rodríguez ( 28887536-L)

Por la presente firmo en Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 03 de febrero de 2020

(se adjunta nombramiento de Representante de Trabajadores)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**Doccia Group®**

**PERSONAS TRABAJADORAS**  
**NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN**  
**NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Francisco J. Morillo Peña , con DNI 14.315.296-G como representante de los trabajadores de Mamparas Doccia S. L., dadas mis atribuciones, y después de oída la opinión de las personas trabajadoras

**DISPONGO**

Que la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de inminente creación en la empresa esté formada por:

- ◆ Francisco J. Morillo Peña ( 143315.296-G)
- ◆ Mª Angeles Martinez Rodriguez ( 28887536-L)

Por la presente firmo en Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 03 de febrero de 2020

*Francisco J. Morillo Peña*

(se adjunta nombramiento de Representante de Trabajadores)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

**ACTA DE SEGUIMIENTO COMISIÓN NEGOCIADORA  
DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**ACTA DE SEGUIMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Reunidos de una parte:

**Como representantes de la dirección:**

- D. Santiago Cambió
- D. Esteban Nieto

**Como representantes de los trabajadores:**

- Dª Mª Ángeles Martínez
- D. Francisco J. Morillo

**Y como asistentes o participantes (con voz pero sin voto):**

- No se ha convocado a ningún otro participante.

En Alcalá de Guadaíra, Sevilla, a 22 de junio de 2020 en las instalaciones del Polígono de San Nicolás de MAMPARAS DOCCIA, S.A

La presente reunión tiene por objeto el seguimiento de las actuaciones en materia de igualdad, desde la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la compañía, así como la aprobación del protocolo de acoso.

1. Aprobación de un protocolo para situaciones de acoso
2. Revisión de medidas que fomenten la igualdad en la empresa
3. Cronograma, responsables y recursos.

**ACUERDOS ADOPTADOS**

**PRIMERO:** Se aprueba el protocolo de acoso definido y se establecen como mediadores ante estas situaciones a Fco. José Morillo y Mª Ángeles Martínez.

**SEGUNDO:** Se revisan las medidas junto con la consultoría externa que ha ayudado en la implantación del plan.

**TERCERO:** Se definen responsables y plazos de consecución de las medidas establecidas. Queda pendiente la asignación de recursos económicos y materiales para tal fin.

Se recuerda que estas cuestiones deberán quedar solventadas para poder realizar la aprobación del plan y su registro.

 Fdo. Santiago Cambió	 Fdo. Esteban Nieto
 Fdo. Mª Ángeles Martínez	 Fdo. Fco. José Morillo

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

## FICHA DE EVALUACIÓN

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

**A. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.**

- Para medir el nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección y contratación		
Área de clasificación profesional		
Área de formación		
Área de promoción profesional		
Área de condiciones de trabajo		
Área de conciliación de vida personal, familiar y laboral		
Área de infrarrepresentación femenina		
Área de retribuciones		
Área de comunicación		
<b>TOTAL</b>		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREAS DE ACTUACIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
<b>TOTAL</b>			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

CATEGORÍA PROFESIONAL	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
<b>TOTAL</b>			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

OBJETIVOS	GRADO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

- Efectos no previstos del Plan en la empresa.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

- Otros

## B. EVALUACIÓN DE PROCESO

- Grado de sistematización de los procedimientos.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
PROCEDIMIENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

- Grado de información y difusión entre la plantilla.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
ACCIONES DE DIFUSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



- Grado de adecuación de los recursos humanos.

RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

- Grado de adecuación de los recursos materiales.

RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.

HERRAMIENTAS EMPLEADAS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

<b>TOTAL</b>			

- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
1.
2.
3.
4.
<b>TOTAL</b>

- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
<b>TOTAL</b>

- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
<b>TOTAL</b>

- Otros

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**Ficha de actuación nº XX**

Denominación de la actuación: (ejemplo: "Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo")

Materia/s del RDL a trabajar:

Fechas:	Inicio	Finalización (si hay fecha concreta)

**Objetivos:**

- 
- 
- 
- 

**Descripción completa de la actividad a realizar:**

**Mecanismo/s de seguimiento y evaluación. Indicadores:**

- 
- 
- 

**Personal:**

**A quien va dirigido:**

- 
- 
- 
- 

**Responsable:**

- 
- 

**Número de participantes:**

	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
Directiva			Gerencia		
Mando intermedio			Administración		
			Almacén		
			Comercial		

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



**Ficha de actuación nº XX**

Personal cualificado			Producción		
Personal no cualificado			Técnico		

**Previsión de recursos y materiales necesarios para realizar la actuación:**

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

**Mecanismo de difusión y comunicación de la actuación:**

- 
- 

**Observaciones:**

**Evaluación de la actuación:**

De realización:	De resultados:	De impacto:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Realizado? SI/NO</li> <li>• ¿En fecha programada? SI/NO</li> <li>• Grado de adecuación de recursos asignados               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Humanos:</li> <li>○ Materiales:</li> </ul> </li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas beneficiadas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mujeres:</li> <li>○ Hombres:</li> </ul> </li> <li>• Materias y áreas de intervención:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> <li>○</li> <li>○</li> </ul> </li> <li>• Grado de desarrollo de objetivos planteados:</li> </ul>	

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

Ficha de actuación nº XX		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Objetivo 1:</li> <li>○ Objetivo 2:</li> <li>○ Objetivo 3:</li> <li>• Incidencias y dificultades: <ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> <li>○</li> </ul> </li> </ul>	

### C. EVALUACIÓN DE IMPACTO

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.

Aumento porcentaje mujeres

SÍ  NO  Indicar %

- Disminución de segregación vertical

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos

SÍ  NO  Indicar %

- Disminución de segregación horizontal

Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados

SÍ  NO  Indicar %

- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

SÍ  NO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades

SÍ  NO

- Cambios en la cultura de la empresa

SÍ  NO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--



- Cambios en la imagen de la empresa

Sí  NO

- Mejora de las condiciones de trabajo

Sí  NO

- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

Sí  NO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--

- Otros

--

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--