



ENORDIS, SLU  
C/ Juan Pedro Gutiérrez Higuera  
Edf. Moraleda, local 1  
23005 Jaén | Tlf.: 953267566  
Fax: 953267556  
info@enordis.com

## DECLARACION DE INTENCIONES

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo.

La dirección de ENORDIS SLU CEE junto con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, se compromete por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la empresa.

## PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Este Plan de Igualdad, parte del compromiso de la dirección de la empresa por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH),

Objeto de la Ley Orgánica 3/2007.

“Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.

Por consiguiente, con la elaboración del presente plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007

La dirección de ENORDIS SLU CEE junto con la representación de las trabajadoras y trabajadores, han negociado y acordado este Plan de Igualdad, desde el marco legal, pero también desde el compromiso. Así pues, la implicación conjunta de la dirección y de la plantilla, servirá para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla.

ENORDIS SLU CEE asume y promueve los siguientes principios de actuación:

- Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas: acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, salud laboral, comunicación y sensibilización.
- Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.





ENORDIS, SLU  
C/ Juan Pedro Gutiérrez Higuera  
Edf. Moraleda, local 1  
23005 Jaén | Tlf.: 953267566  
Fax: 953267556  
info@enordis.com

- Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futuras.

### **AMBITO DE APLICACIÓN.**

El Plan de Igualdad es de aplicación para las empresas y centros de trabajo del ENORDIS SLU CEE en todo el territorio español y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, mujeres y hombres. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que ENORDIS SLU CEE pueda abrir durante la vigencia de su Convenio Colectivo.

### **VIGENCIA.**

Su aplicación será desde la aprobación de la Comisión de Igualdad de ENORDIS SLU CEE

No obstante, al ser un conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir los objetivos que se concretan en el mismo, cuyos plazos de aplicación varían, el Plan mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se hayan corregido las situaciones que se pretenden mejorar.

En el supuesto de que sea necesario realizar acciones positivas, la vigencia de éstas subsistirá mientras subsista cada supuesto discriminatorio que se pretenda corregir.

Hasta que no se apruebe un nuevo Plan, se mantendrá prorrogado el contenido del Primer Plan.

### **OBJETIVOS GENERALES**

1. Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes centros de trabajo de ENORDIS SLU CEE
2. Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
3. Conocer la situación de la empresa en materia de igualdad y dar respuesta a su casuística particular.
4. Analizar la distribución de la plantilla por sexos en los puestos de responsabilidad y dar respuesta en el caso que se identificara alguna problemática
- 5 Generar una cultura de corresponsabilidad, integradora e igualitaria para la totalidad de la plantilla, con independencia de su sexo.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

#### **1. AREA ACCESO AL EMPLEO**

- 1.1 Practicar y demostrar un trato igualitario en la selección para el acceso a los centros de trabajo de ENORDIS SLU CEE, siendo preventivos y evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical.





ENORDIS, SLU  
C/ Juan Pedro Gutiérrez Higuera  
Edif. Moraleda, local 1  
23005 Jaén | Tlf.: 953267566  
Fax: 953267556  
info@enordis.com

1.2 Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres u hombres.

1.3 Seguimiento de los criterios empleados en las entrevistas de selección.

1.4 Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de ENORDIS SLU CEE.

1.5 Seguimiento de procesos de selección de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

## 2 AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

2.1 Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todo el personal de la entidad para la mejora de la cultura y clima laboral.

2.2 Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad a través de medidas que favorezcan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

## 3 AREA DE PROMOCION PROFESIONAL Y FORMACION

3.1 Analizar la distribución de la plantilla de acuerdo a los niveles de responsabilidad

3.2 Conseguir una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad, o por lo menos establecer medidas que garanticen su posibilidad.

3.3 Promover mediante acciones formativas y de comunicación la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos los niveles organizativos de la empresa.

## 4. AREA DE ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

4.1 Crear y difundir una cultura de Conciliación, Corresponsabilidad e Igualdad en la entidad

4.2 Analizar e intentar adaptar la ordenación del tiempo laboral a las necesidades y particularidades de la plantilla en relación a su vida personal.

## 5 AREA DE PREVENCION Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

5.1 Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas las empleadas y empleados de ofensas de naturaleza sexual.



## 5.2 Regulación de las situaciones de violencia de género.

## 6 AREA DE COMUNICACIÓN

6.1 Implantar una normativa de uso no discriminatorio de todos los canales de comunicación interna y externa, de forma que sirva como impulsor de una cultura igualitaria, sin tener en consideración el sexo de los empleados.

### MEDIDAS

#### ACCESO AL EMPLEO

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, siendo preventivos y evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- Realizar pruebas objetivas en los procesos de selección. Se seguirán revisando las diferentes pruebas para evaluar posibles cambios que puedan resultar discriminatorios.
- Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género para prevenir posibles casos de discriminación
- Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, dejando constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos en los que está menos representado.
- Revisar periódicamente las prácticas de comunicación existentes (web, tablones de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.
- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.
- Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres. Desde RRHH, y siempre que la persona candidata cumpla con el perfil idóneo, se ofertarán los diferentes puestos de trabajo considerados estereotipados, para conseguir el intercambio de tareas tradicionalmente asignadas a uno u otro género.
- Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de la composición de la plantilla por categorías profesionales y sexo.





ENORDIS, SLU  
C/ Juan Pedro Gutiérrez Higuera  
Edf. Moraleda, local 1  
23005 Jaén | Tlf.: 953267566  
Fax: 953267556  
info@enordis.com

- En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia, accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

#### CONDICIONES DE TRABAJO

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.
- Seguir garantizando la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales
- Promover la participación de mujeres en los órganos directivos y en la Comisión de Igualdad.
- Adoptar el compromiso, tanto por la parte empresarial como por la social de incorporar mujeres a los órganos directivos, comisiones varias y en la Comisión de Igualdad.

#### PROMOCION PROFESIONAL Y FORMACION

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, retribución, acceso a la formación, etc.
- Hacer el seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.
- Organizar formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

#### ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

- Garantizar el ejercicio de derechos legalmente establecidos y el reconocimiento de derechos negociados con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, que mejoran la ley.
- Elaborar y difundir por parte de ENORDIS SLU CEE un documento informativo sobre los permisos comúnmente utilizados, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la empresa que mejoran la legalidad.





ENORDIS, SLU  
C/ Juan Pedro Gutiérrez Higuera  
Edif. Moraleda, local 1  
23005 Jaén | Tlf.: 953267566  
Fax: 953267556  
info@enordis.com

- Sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, informando de las medidas de conciliación.
- Utilizar los canales de distribución interna de la empresa (tablón de anuncios, correo electrónico) para informar a la plantilla de los derechos de conciliación de vida familiar y laboral.
- Informar a la Comisión de Igualdad del disfrute de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas.
- La Comisión de Igualdad, realizara el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren actuales y futuros factores que puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo.
- Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones de trabajo, bajo supervisión.

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

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Garantizar la puesta en marcha del protocolo en caso de acoso sexual y por razón de sexo en un supuesto de denuncia, así como garantizar la celeridad y el sigilo de la Comisión de Instrucción.
- Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Revisar las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.
- Revisar y en su caso corregir el lenguaje que se utiliza en las comunicaciones interna y externas para que no sea sexista.
- Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con la prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa

#### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN





ENORDIS, SLU  
C/ Juan Pedro Gutiérrez Higuera  
Edf. Moraleda, local 1  
23005 Jaén | Tlf.: 953267566  
Fax: 953267556  
info@enordis.com

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

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de ENORDIS SLU CEE permitirá conocer el desarrollo de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

## COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad partirá de la Comisión compuesta por representantes de la directiva y de las personas trabajadoras.

Su objetivo principal es detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora, así como de interpretar el contenido del Plan de Igualdad, evaluar el grado de cumplimiento y velar por la consecución de los objetivos marcados.

### **Composición.**

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por la dirección de la empresa, responsable de recursos humanos, responsables de proyectos y personal de la plantilla.

Una de las personas designadas por la Comisión actuará como persona responsable-coordinadora ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

Se acordará que a partir de la firma de este Plan se creará una única Comisión de Seguimiento.

La constitución, así como la designación de quien forme parte de la Comisión, se realizará en el plazo máximo de 3 meses desde la firma del Plan.

Los posibles cambios que puedan producirse en cuanto a la composición de la misma, se resolverán y plasmarán mediante acta en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento.

### **Atribuciones de la Comisión**





- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión. La Comisión realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de este.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ Se elaborará un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.

Concretamente el **Informe de Seguimiento** deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad
- El grado de ejecución de las medidas
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
- La identificación de posibles actuaciones correctoras.

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

En base a la evaluación realizada, quienes componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrán formular propuestas de mejora, que deberán debatirse y someterse a votación para su posterior incorporación.

### **Funcionamiento.**

La Comisión se reunirá como mínimo cada año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de alguna de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión se levantará acta en la que se dejara constancia de los contenidos tratados en la misma.







ENORDIS, SLU  
C/ Juan Pedro Gutiérrez Higuera  
Edf. Moraleda, local 1  
23005 Jaén | Tlf.: 953267566  
Fax: 953267556  
info@enordis.com

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno, que se establecerá en la primera reunión de seguimiento.

### **Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su cargo arbitraje establecido.

