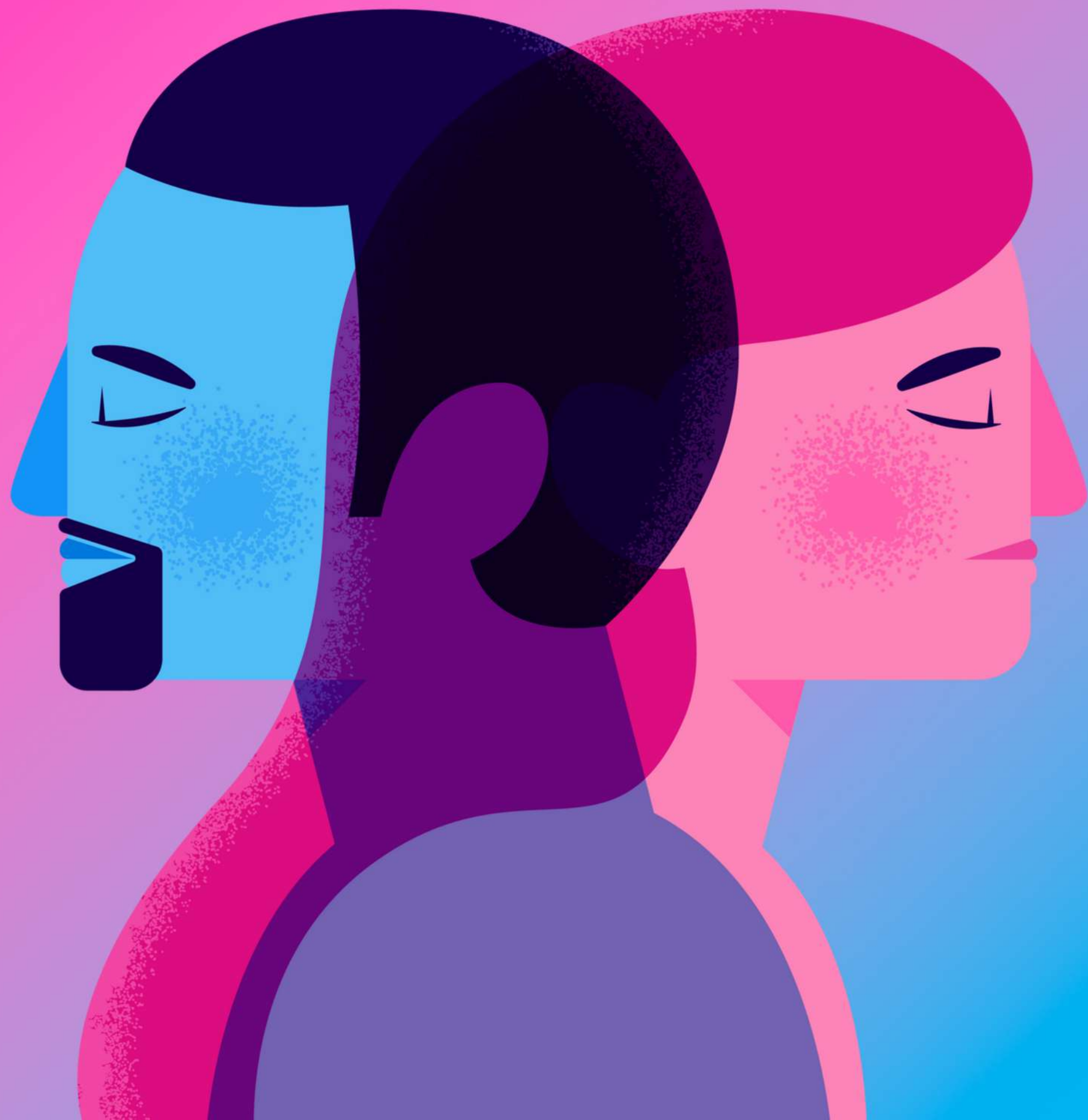


PRESENTACIÓN
PLAN DE
IGUALDAD
2023-2027



¿QUÉ VAMOS A VER?

1. Introducción

- a. Finalidad del Plan de Igualdad
- b. Objetivos generales
- c. Compromiso de MR

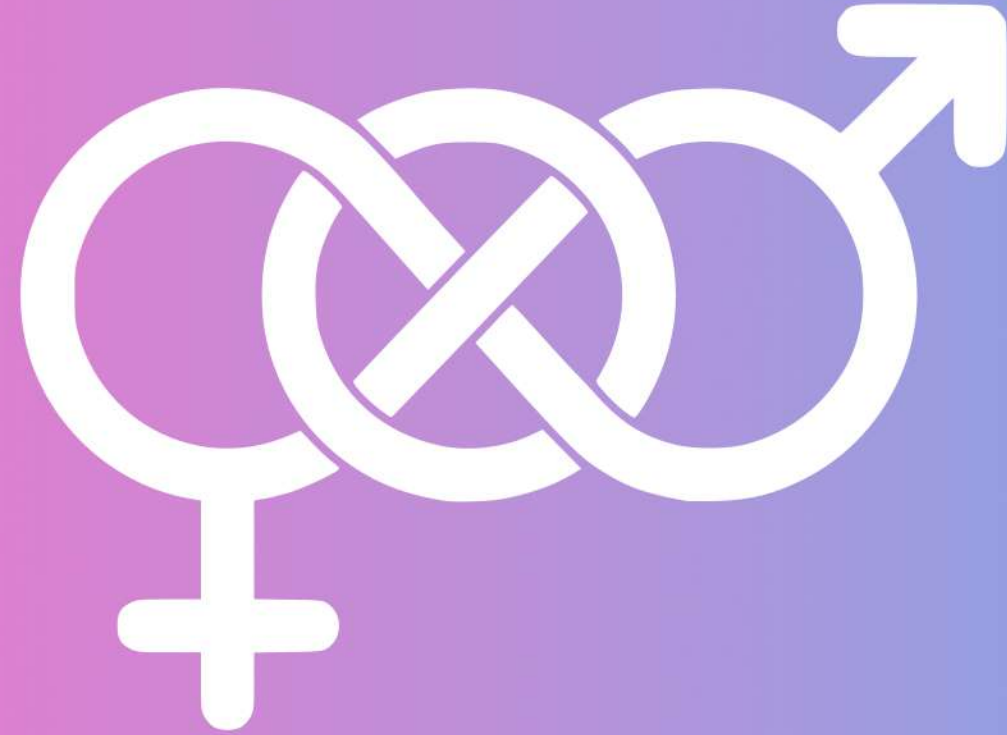
2. Plan de acción

- a. Análisis de los datos de partida
- b. Áreas y planes de acción

1. INTRODUCCIÓN

¿Sabes cuál es la finalidad del plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad tiene como finalidad el cumplir la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

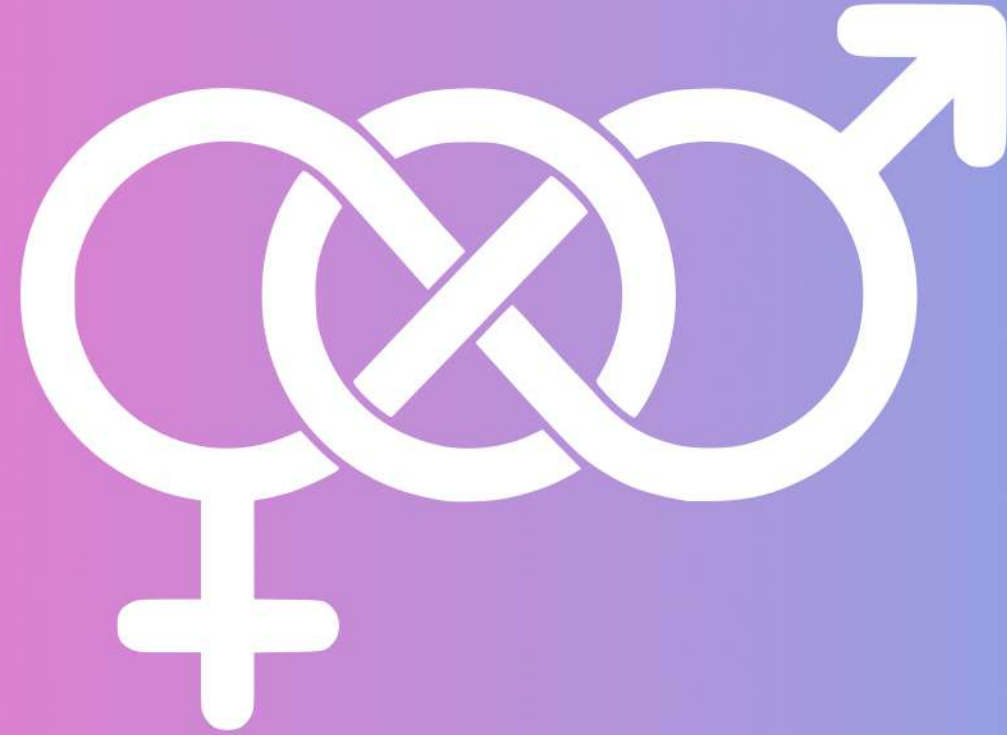


CONOZCAMOS SUS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

Está diseñado para el conjunto de la plantilla, **no está dirigido exclusivamente a las mujeres.**

Adopta una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica **incorporar la perspectiva de género** en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del **diálogo y cooperación** de las partes.



CONOZCAMOS SUS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

Es preventivo, para eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Tiene coherencia interna, es dinámico y **abierto a los cambios en función de las necesidades** que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

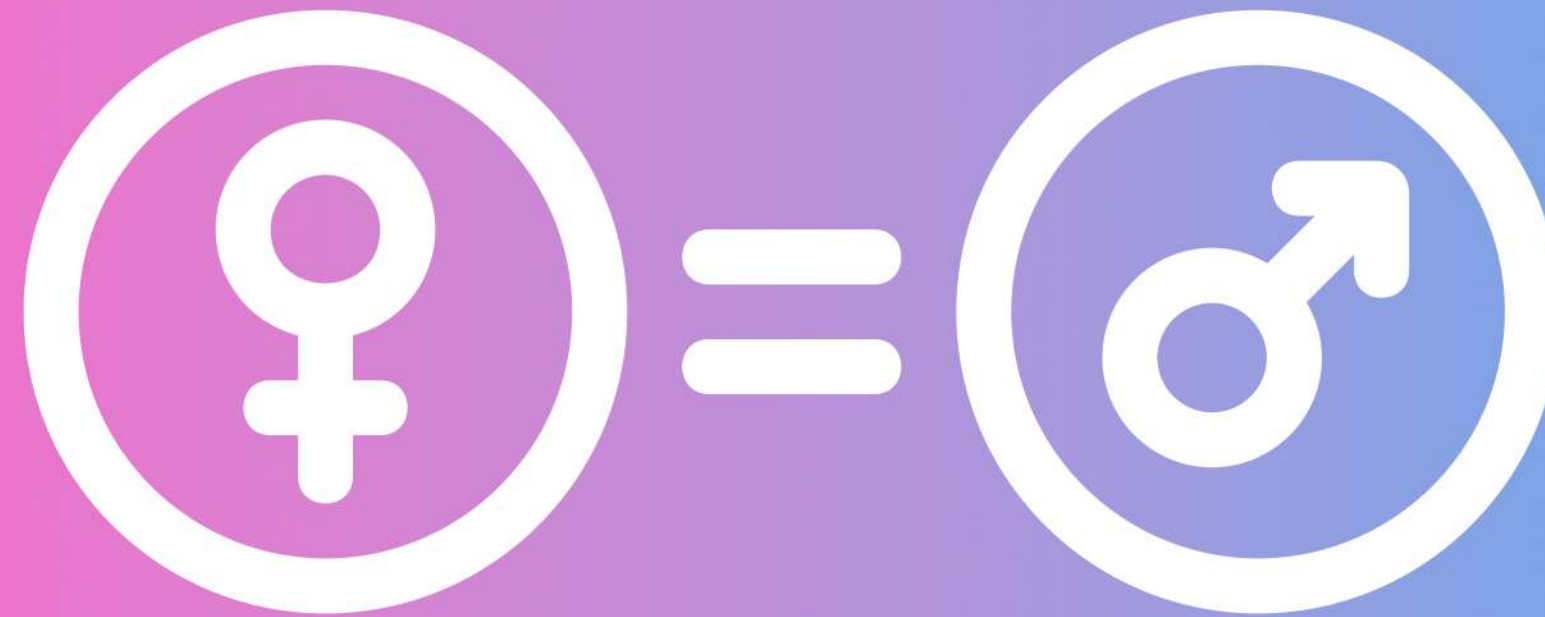
Parte de un **compromiso de la empresa** que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Tiene una **vigencia de 4 años**, debiendo negociar la partes un nuevo Plan transcurrido este plazo.

Y...¿CUALES SON LOS OBJETIVOS GENERALES?

Los objetivos generales son la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

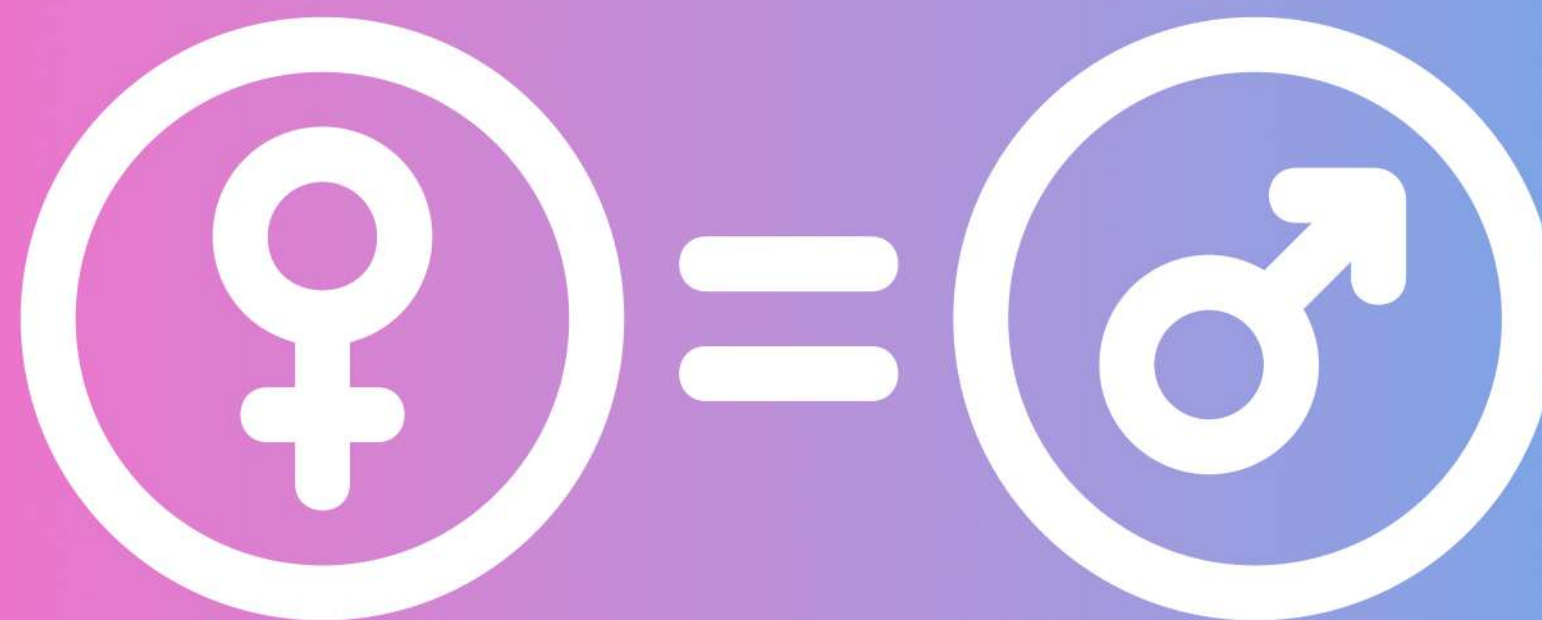
Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribución, formación y promoción dentro de la empresa.



PROFUNDICEMOS EN LOS OBJETIVOS GENERALES

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

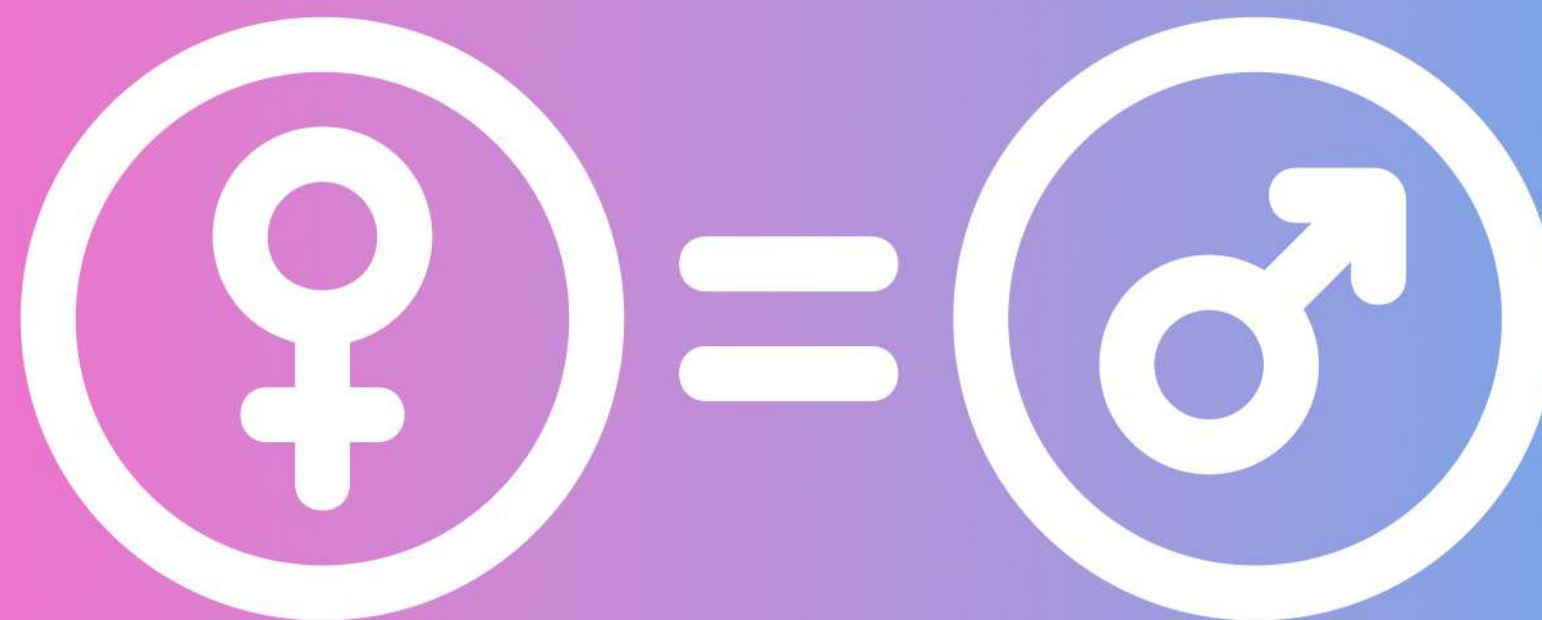
Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.



PROFUNDICEMOS EN LOS OBJETIVOS GENERALES

Eliminar toda manifestación de discriminación en la selección y la promoción interna, con objeto de buscar en la empresa una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.

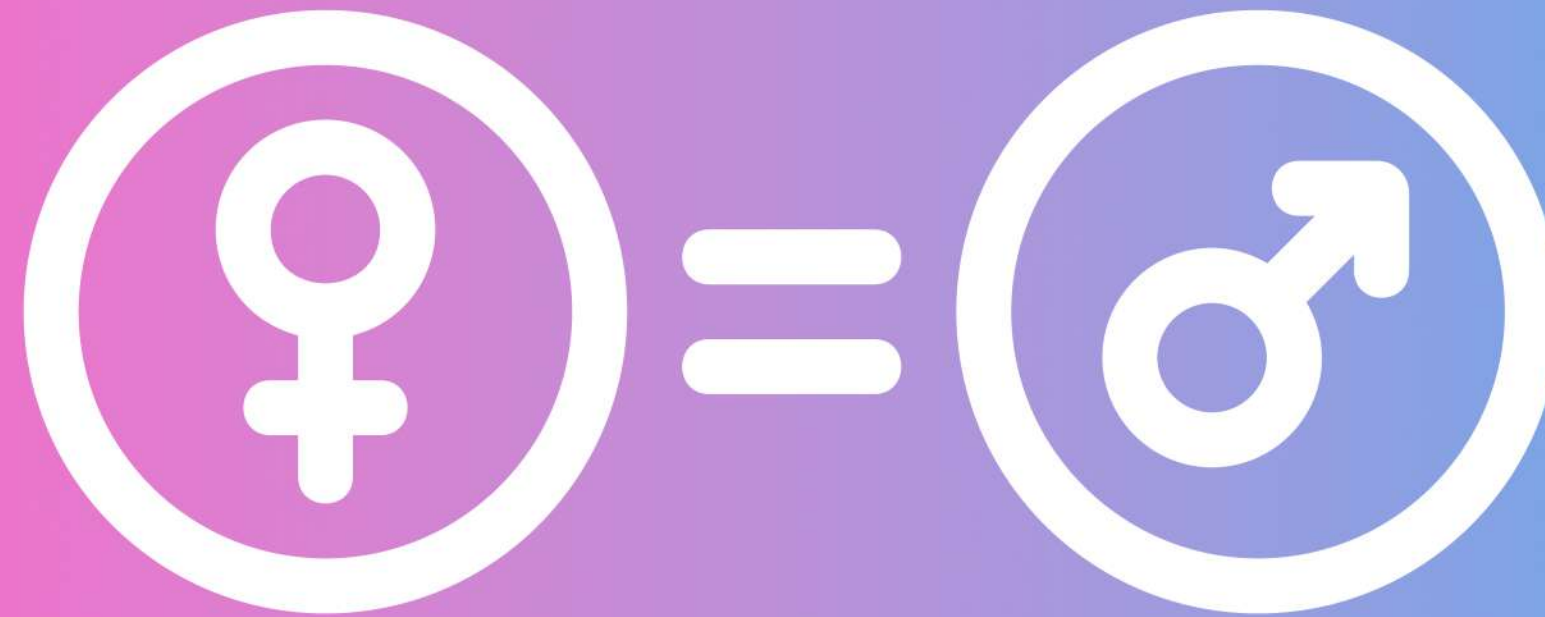
Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.



PROFUNDICEMOS EN LOS OBJETIVOS GENERALES

Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.

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



PROFUNDICEMOS EN LOS OBJETIVOS GENERALES

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.

Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

ENTONCES... MR, COMO EMPRESA, ¿A QUÉ SE COMPROMETE?

El compromiso de MR es seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.



MR DECLARA EXPRESAMENTE SU VOLUNTAD DE

Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad.

Promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.



MR DECLARA EXPRESAMENTE SU VOLUNTAD DE

Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.

Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de personas.

2. PLAN DE ACCIÓN

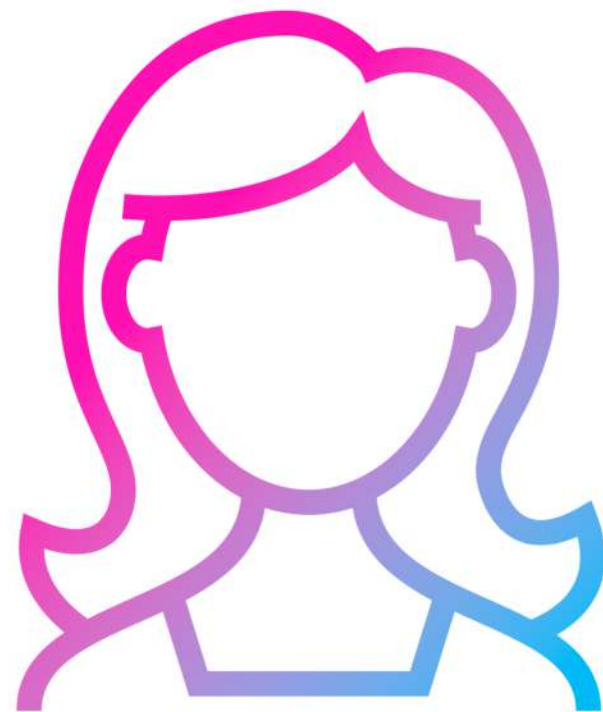
Para establecer el plan de acción en materia de igualdad se ha hecho un diagnóstico y una auditoría retributiva previa, para conocer la situación de mujeres y hombres en la empresa, según Ley Orgánica 3/2007 y RD 902/2020.

En la composición global de la compañía, hay mayor representación masculina, un 83.3% de hombre frente a un 16.7% de mujeres.

PROPUESTAS DE MEJORA



Revisar anualmente, con la realización del Registro Retributivo, que se cumple el principio de igualdad salarial y, en el caso de que haya diferencias, establecer los objetivos concretos para eliminarlas.



Fomentar la incorporación de mujeres en las posiciones en las que se encuentran subrepresentadas.



Fomentar la promoción para las mujeres en algunos puestos de trabajo.

ÁREAS Y PLANES DE ACCIÓN

Del análisis de los datos del informe diagnóstico se identifican las áreas de acción relacionadas directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Y, una vez detectadas estas áreas, teniendo en cuenta los objetivos establecidos, se han definido las medidas específicas encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla en las siguientes 9 áreas.

PLANES DE ACCIÓN



Los procesos de selección y contratación

Revisar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Promoción del personal e infrarrepresentación femenina

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades requeridas para la vacante ofertada.



Formación del personal

Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.

Igualdad retributiva, condiciones de trabajo y clasificación profesional

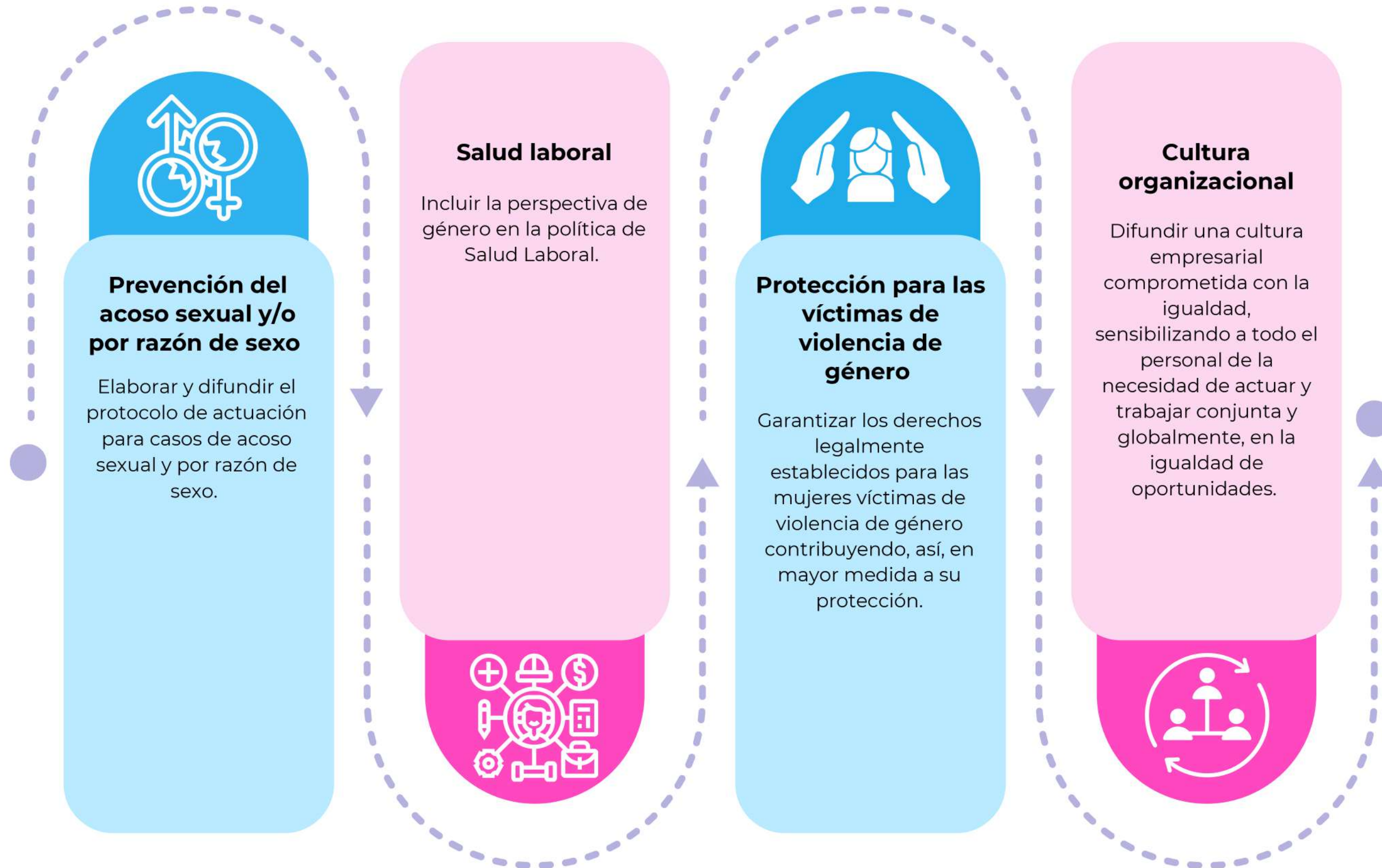
Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.



Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

PLANES DE ACCIÓN



**¡MUCHAS GRACIAS POR
SU ATENCIÓN!**

