PLAN DE IGUALDAD

2023

Sarton Dominicana

En IKEA apostamos por la igualdad

Garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades.

01 Introducción

02 Compromiso de dirección

03 Objetivo y principios del Plan de Igualdad

04 Ejes y medidas del Plan de Igualdad

01 Introducción

En IKEA respaldamos los derechos fundamentales de todas las personas, actuando conforme a los comportamientos éticos internacionalmente aceptados, de acuerdo con los derechos fundamentales y libertades públicas contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Prohibimos cualquier tipo de discriminación, ofreciendo un trato justo sin que influya la raza, etnia, religión, sexo, discapacidad, edad, orientación sexual, ideología o cualquier otro tipo de condición o circunstancia personal. El principio de Igualdad es un principio jurídico universal contenido en diferentes textos legales, entre los que destaca la Constitución de la República Dominicana en su Título II, “De los derechos, garantías y deberes fundamentales”.

En IKEA apostamos por la Igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades.

El Plan de Igualdad tiene como objetivo avanzar en la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata de un Plan transversal y preventivo.

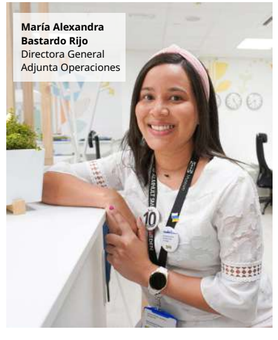
Deseamos que el trabajo realizado por el Comité de Igualdad de Género ayude a crear un mejor día a día para la mayoría de las personas que forman parte de nuestra organización.

Atentamente,
El Comité de Igualdad de Género
de IKEA República Dominicana.

Rosanna Elizabeth Firpo Rodríguez
Coordinadora de RRHH Caribe

Elías José Monte Grullón
Especialista RRHH

Isaías Jiménez Serrano
Deputy Store Manager


María Alexandra Bastardo Rijo
Directora General Adjunta Operaciones

Dorys Rosalía Mejía Soto
Coordinadora de Legal

Víctor Alejandro García Santos
Especialista Diseño Gráfico y Audiovisual

Luis Antonio Castro Mercedes
Team Leader de Logística

Clorinda María Hernández Rodríguez
Responsable de Legal e Igualdad

02 Compromiso de dirección

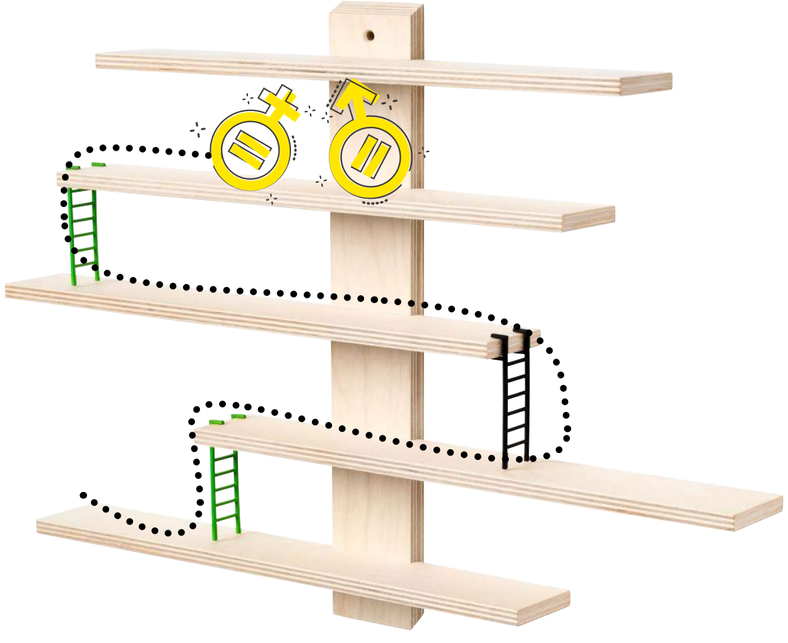
La cultura de IKEA está impregnada, entre otros muchos principios, del de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Nuestra política de Recursos Humanos está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

De hecho, apostamos por la diversidad y la inclusión, sin que la raza, el sexo, edad, religión o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa. Además, se prohíbe expresamente cualquier tipo de violencia, verbal o física, e incluyendo en este punto el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

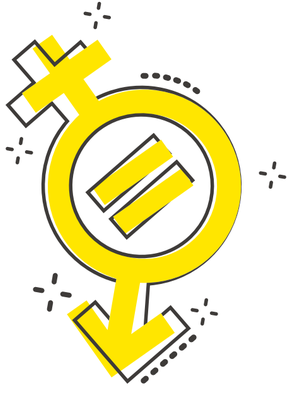
Fieles a nuestro compromiso con la sociedad, nuestra cultura y visión, manifestamos nuestro firme compromiso para ser proactivos en la consecución de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas que forman parte de nuestra organización.

Así lo hemos querido reflejar en este compromiso firmado por la Dirección de IKEA República Dominicana, quienes desde su posición avalan el trabajo realizado desde el Comité de Igualdad de Género.

Sin otro particular, les saluda atentamente,
La Dirección



03 Objetivo y principios del Plan de Igualdad



Objetivo general del plan

El objetivo general del Plan de Igualdad es desarrollar políticas activas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, actuaciones y funcionamiento interno de IKEA República Dominicana.

Principios que rigen el Plan de Igualdad

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones, que se rige por los siguientes principios:

Diseñado para todas las personas que trabajan en IKEA.

Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando en la ejecución y seguimiento del Plan.

Adopta la transversalidad de género como una de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Tiene naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras.

03 Ejes y medidas del Plan de Igualdad

1 Gestión y organización	**2** Comunicación interna y externa	**3** Selección y contratación
4 Desarrollo profesional	**5** Remuneración	**6** Conciliación de la vida familiar, personal y laboral
7 Salud laboral	**8** Acoso psicológico, sexual y/o por razón de sexo	**9** Violencia de género y/o en el ámbito de la familia

Eje 1 - Gestión y organización

No. medida	Medidas	Plazo
1	Incoporar en el Plan de Igualdad de RD el compromiso de la Empresa con la igualdad y la prohibición de cualquier tipo de violencia.	Entre 0 - 3 meses
2	Creación del Comité de Igualdad que se encargará de la elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Igualdad de RD, con reuniones trimestrales.	Entre 0 - 3 meses
3	Tener una base de datos con la información desagregada por sexo, puesto, Grupo Funcional, departameno y centro de trabajo. (Selección, formación, PRL, auditoría, etc.)	Entre 4 - 6 meses

No. medida	Medidas	Plazo
4	Analizar las causas de ausentismo y rotación y definir acciones afirmativas que permitan mejorar las condiciones para mitigar el ausentimos y la rotacion.	Entre 4 - 6 meses
5	Identificar los departamento que están masculinizados y feminizados y promover acciones que permitan equilibrar estas plantillas.	Entre 4 - 6 meses
6	Establecer mecanismos y procesos que permitan analizar la información para la contratación de personal en los departamentos en los que no existan plantillas equilibradas. A la hora de la contratación tener en cuenta el sexo menos representado en el departamento.	Entre 4 - 6 meses

Eje 2 - Comunicación interna y externa

No. medida	Medidas	Plazo
7	Crear una Guía de comunicación inclusiva.	Entre 7 - 9 meses

No. medida	Medidas	Plazo
8	Formación periódica en materia de lenguaje inclusivo y no sexista al departamento de comunicación interna y marketing.	Entre 10 - 12 meses
9	Revisar las campañas de comunicación para asegurar que están libres de estereotipos o roles de género, discriminación y/o lenguaje sexista.	Entre 10 - 12 meses
10	Aplicar lo establecido en la Guía de comunicación inclusiva, comunicando interna y externamente con lenguaje inclusivo.	Entre 7 - 9 meses
11	Comunicar interna y externamente que se aprueba el Plan de igualdad de RD.	Entre 4 - 6 meses
12	Incluir en el pack de bienvenida información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso.	Entre 0 - 3 meses

Eje 3 - Selección y contratación

No. medida	Medidas	Plazo
13	Revisar el Procedimiento de selección, haciendo los cambios necesarios en cuanto a lenguaje inclusivo y no sexista y principios a incluir, de acuerdo con lo establecido en el Plan de igualdad.	Entre 4 - 6 meses
14	Incluir en el Procedimiento de selección que ante igualdad de perfiles, seleccionar el sexo menos representado en el puesto o departamento correspondiente.	Entre 4 - 6 meses
15	Difundir el Procedimiento de selección a la plantilla.	Entre 4 - 6 meses
16	Verificar que en la comunicación de vacantes y en las solicitudes de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo y se incluye el compromiso de la empresa con la Igualdad.	Entre 4 - 6 meses
17	Elaborar un Plan de carrera.	Entre 7 - 9 meses
18	Contar como fuente de reclutamiento con las organizaciones o instituciones de colectivos vulnerables (personas con discapacidad, víctimas de violencia, mayores de 50 años, etc).	Entre 7 - 9 meses
19	Analizar las causas de bajas voluntarias de la plantilla a través de las entrevistas de salida. Datos desagregados por sexo, puesto, grupo funcional, departamento y centro de trabajo.	Entre 10 - 12 meses

Eje 4 - Desarrollo profesional

No. medida	Medidas	Plazo
20	Las formaciones se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral.	Entre 4 - 6 meses
21	Formación en materia de Igualdad para el Comité de Igualdad.	Entre 4 - 6 meses
22	Formación en materia de Igualdad a toda la plantilla.	Entre 4 - 6 meses
23	Verificar que el Procedimiento de promoción interna tiene lenguaje inclusivo y cuenta con criterios objetivos.	Entre 7 - 9 meses
24	Difundir a la plantilla el Procedimiento de promoción interna.	Entre 7 - 9 meses
25	Verificar que el sistema de evaluación del desempeño es objetivo.	Entre 7 - 9 meses

Eje 5 - Remuneración

No. medida	Medidas	Plazo
26	Analizar la brecha salarial detectada en el diagnóstico y verificar los motivos (antigüedad, productividad, complementos, etc.).	Entre 10 - 12 meses
27	Asegurar que la política retributiva de Sarton Dominicana es objetiva y respeta la política de Igualdad.	Entre 10 - 12 meses
28	Revisar la accesibilidad de la plantilla a la política salarial y que la plantilla pueda plantear las dudas que tenga sobre dicha política.	Entre 10 - 12 meses

Eje 6 - Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

No. medida	Medidas	Plazo
29	Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación de la empresa, de las medidas de conciliación existentes.	Entre 4 - 6 meses

No. medida	Medidas	Plazo
30	Informar / formar sobre la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.	Entre 7 - 9 meses
31	Poner esta medida a disposición de la plantilla para asegurar los mismos beneficios para colaboradoras/es que tengan bajo su tutela menores de 14 años. Siempre que se aporte la documentación legal que justifique la tutela.	Entre 0 - 3 meses
32	Se aumenta el permiso de paternidad en 5 días.	Entre 0 - 3 meses
33	Facilitar la posibilidad de cambio de horario para las parejas legales de las futuras mamás para que puedan acompañarlas a las clases de preparación al parto, exámenes prenatales, así como en los procesos de técnicas de reproducción asistida. Si lo anterior no fuera posible, se disfrutará de un permiso no retribuido o de horas recuperables.	Entre 0 - 3 meses
34	En las situaciones de embarazo o adopción, el otro progenitor podrá elegir el disfrute de las vacaciones anuales antes o después del periodo de paternidad / maternidad. Siempre que lleve mínimo 6 meses en la empresa.	Entre 0 - 3 meses

No. medida	Medidas	Plazo
35	Facilitar la posibilidad de cambio de horario para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones que se lleven a cabo dentro del país. Si lo anterior no fuera posible, se disfrutará de un permiso no retribuido o de horas recuperables.	Entre 0 - 3 meses
36	Se disfrutará el pago de incentivos durante el permiso de maternidad y paternidad.	Entre 0 - 3 meses
37	El otro progenitor durante los 15 días inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo/a o del disfrute de la paternidad, podrá tener derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo, respetando el cómputo personal. Siempre y cuando el funcionamiento del departamento y la operatividad de la tienda lo permitan.	Entre 0 - 3 meses
38	Las colaboradoras que disfruten del permiso de lactancia de un hijo/a menor de 12 meses, tendrán la posibilidad de acumular la totalidad de dicho permiso al descanso por maternidad. Siempre que no influya en la operatividad de la tienda.	Entre 0 - 3 meses

No. medida	Medidas	Plazo
39	Vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, capacitación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.	Entre 0 - 3 meses
40	Las convocatorias de reuniones, en la medida de lo posible y como criterio general, se harán siempre de forma que su transcurso sea en el horario laboral. Se entenderán como excepciones aquellas situaciones derivadas de comunicaciones internacionales o implícitas en la responsabilidad del puesto.	Entre 0 - 3 meses

No. medida	Medidas	Plazo
41	Permiso retribuido de 3 días hábiles en el caso de enfermedad grave, hospitalización de padres/madres, hijos/as, abuelos/abuelas o cónyuge (se incluye la unión libre). 2 días hábiles en le caso de intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de padres/madres, hijos/as, abuelos/abuelas o cónyuge (se incluye la unión libre). Cuando con tal motivo la persona necesite hacer un desplazamiento fuera de República Dominicana, el plazo se ampliará en 2 días más. Además, se dará la posibilidad de disfrutarlo de manera fraccionada y mientras dure el hecho causante, excepto en los casos de fallecimiento.	Entre 0 - 3 meses
42	En el caso de fallecimiento de un familiar directo (padres/madres o hijos/a), cónyuges o parejas en unión libre, la persona colaboradora tendrá derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de 15 días. Deberá ser solicitado por escrito, en el que deberá concretarse y acreditar el fallecimiento, así como la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.	Entre 0 - 3 meses

No. medida	Medidas	Plazo
43	En el caso de fallecimiento de uno de los progenitores, cuando tengan hijos/as menores de 14 años, la persona colaboradora también se podrá beneficiar del permiso no retribuido de 15 días.	Entre 0 - 3 meses
44	Dar preferencia a la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro de trabajo, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de personas dependientes (menores y familiares).	Entre 0 - 3 meses
45	Previa comunicación a la organización con la debida antelación para que no se vea comprometida la operatividad de la tienda, la persona colaboradora dispondrá de un permiso retribuido de 24 h por año natural, para acompañar al médico a su hijo/a menor de 14 años, o con discapacidad, cualquiera que sea su edad, o familiar dependiente.	Entre 0 - 3 meses

No. medida	Medidas	Plazo
46	Para las personas colaboradoras que lleven como mínimo 6 meses en la empresa, se establece la posibilidad de unir los permisos por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares, un periodo de vacaciones. Siempre que se garantice la operatividad de la tienda.	Entre 0 - 3 meses
47	La empresa facilitará la posibilidad de intercambiar los días de libranza y de turno entre compañeros/as de mismo equipo. Siempre y cuando se haya informado debidamente al responsable del departamento.	Entre 0 - 3 meses

Eje 7 - Salud laboral

No. medida	Medidas	Plazo
48	Protección del embarazo y maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo, en caso de riesgo posibilitar el cambio de puesto.	Entre 4 - 6 meses
49	Asegurar que en caso embarazo, cuando sea necesario, en la adaptación del puesto se cumple con el descanso durante la jornada de trabajo establecidos por PRL.	Entre 4 - 6 meses
50	Crear y difundir el Protocolo de riesgos en el embarazo y lactancia entre la plantilla a través de los canales de comunicación habituales.	Entre 4 - 6 meses
51	PRL informará al Comité de Igualdad de la siniestralidad y enfermedad profesional.	Entre 10 - 12 meses

Eje 8 - Acoso psicológico, sexual y/o por razón de sexo

No. medida	Medidas	Plazo
52	Elaborar y difundir el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.	Entre 4 - 6 meses
53	Crear un canal de comunicación dedicado a Igualdad y Acoso.	Entre 4 - 6 meses
54	Informar al Comité de Igualdad, con carácter anual de todas aquellas denuncias recibidas, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador, si hubiese sido necesario, manteniendo la confidencialidad de las partes.	Entre 10 - 12 meses
55	Formar a la plantilla en materia de Acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo	Entre 7 - 9 meses
56	Formar a las personas con equipos a cargo en Acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.	Entre 7 - 9 meses

No. medida	Medidas	Plazo
57	Formación periódica y actualizada en materia de acoso para las personas encargadas de elaborar o ejecutar medidas relacionadas con Acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.	Entre 7 - 9 meses

Eje 9 - Violencia de género y/o en el ámbito de la familia

No. medida	Medidas	Plazo
58	Informar a la Plantilla a través de los canales de comunicación de la empresa de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia doméstica y/o en el ámbito familiar y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Entre 7 - 9 meses
59	Todas las medidas recogidas en este eje se aplicarán en las mismas condiciones, para cualquier situación de violencia de género o en el ámbito de la familia, independientemente del sexo o género de la persona agresora y agredida.	Entre 0 - 3 meses

No. medida	Medidas	Plazo
60	Diseñar y difundir un Protocolo de actuación ante situaciones de violencia doméstica y/o familiar en el ámbito del empleo.	Entre 4 - 6 meses
61	Se favorecerá el traslado de la víctima de violencia doméstica y/o en el ámbito familiar a cualquier centro de trabajo de la empresa. La persona Responsable de Igualdad y RRHH local estudiará las solicitudes para actuar con rapidez.	Entre 0 - 3 meses
62	Incrementar hasta 1 año la duración del traslado de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo. Finalizado el plazo, y en el caso de existir una vacante en el centro de destino, se estudiará el acceso preferente a la misma por parte de la víctima de violencia. En todo caso, los plazos serán revisables.	Entre 0 - 3 meses
63	En caso de traslado o cambio de domicilio de la persona víctima de violencia, el permiso de mudanza será de 2 días hábiles	Entre 0 - 3 meses

No. medida	Medidas	Plazo
64	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica de la víctima de violencia o de sus hijos/as menores de edad, siempre derivada de la situación de violencia, se considerarán justificadas (de carácter retribuido), cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona víctima de violencia a la empresa a la mayor brevedad posible. Lo mismo ocurrirá con los trámites motivados por la situación de violencia, como la asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales, servicios sociales, siempre que se acredite.	Entre 0 - 3 meses
65	Posibilidad de solicitar anticipos de salarios por las personas víctimas de violencia. Se analizará la solicitud , atendiendo a las circunstancias particulares en cada caso, la flexibilización de la devolución de dichos anticipos a través de un reconocimiento de deuda, fijando el plazo para dicha devolución.	Entre 0 - 3 meses

No. medida	Medidas	Plazo
66	Informar anualmente al Comité de las medidas de violencia utilizadas por la plantilla.	Entre 0 - 3 meses

IKEA

Plan de Igualdad Sarton Dominicana

Si necesitas cualquier información sobre igualdad o acoso, puedes contactar en **igualdad.sdq@ikea.com.do**