

Plan de Igualdad

MAY 2024



Fullstep
INSPIRE PROGRESS

Índice

01 MARCO LEGAL	3
02 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	4
03 INFORMACIÓN SOBRE FULLSTEP NETWORKS, S.A.	5
04 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	6
05 ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
06 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
07 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
08 COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	12
09 RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	13
10 MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS	30
11 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	62
12 MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	66



El I Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Fullstep Networks, S.A. (en adelante “Fullstep”), (2024-2028) es fundamental para poder implantar, de forma real y efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, viene desarrollando la Empresa.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es un documento de trabajo que plasma un compromiso. En este archivo, se configuran las actuaciones y medidas que se van a implantar próximamente en beneficio de la igualdad de oportunidades, a través de las conclusiones extraídas de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, deberán adoptar, implantar y acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los distintos representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.

Así, la referida normativa preveía que las empresas que tuvieran más de 250 personas trabajadoras debían contar con un Plan de Igualdad conforme a los criterios que se recogían en la misma, teniendo en consideración, entre otros, materias como el acceso al empleo, la promoción profesional, la política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que persigue fomentar nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al entender que dicho objetivo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007 no había sido alcanzado.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, en el diagnóstico de situación como en el Plan de Igualdad, se han recogido las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, e igualmente se ha tenido en consideración y aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



El Plan de Igualdad de Fullstep se estructura en los siguientes apartados:

1. Diagnóstico de la situación de partida de hombres y mujeres

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Empresa en materia de: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y formación, retribución y condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y familiar y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

2. Programa de actuación

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.

3. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

A través de las personas designadas que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Empresa.



FULLSTEP NETWORKS, S.A. (en adelante, FULLSTEP) se creó en Mayo de 2.000 con el objetivo de transformar y hacer crecer las empresas desde la función de Compras. Desde entonces su actividad se ha extendido al desarrollo de actividades en el campo de los servicios informáticos, consultoría, diseño y desarrollo, formación, asistencia técnica, mantenimiento, distribución, arrendamiento, compraventa o licencia de productos de informática (hardware y software) y actividades relacionadas con la informática, internet y centrales de compras.

Fullstep es especialista en digitalización end-to-end, consultoría y outsourcing de la relación entre las empresas y sus proveedores.

FULLSTEP se regía en 2022 por el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio: 99001355011983). A fecha de cierre del presente diagnóstico, se rige por el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.



Fullstep declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de la Empresa, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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



Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo y por extensión, en el conjunto de la sociedad.



ÁMBITO TERRITORIAL

Este Plan de Igualdad se aplica a todas las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de Fullstep en territorio nacional.



ÁMBITO PERSONAL

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras, procurando su adaptación a la concreta situación de la empresa en cada momento.



ÁMBITO TEMPORAL

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años (2024-2028), a contar desde su firma.



El Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión de Igualdad, de conformidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicha Comisión de Igualdad se ha conformado por representantes de la empresa y una comisión ad/hoc, constituida con el objeto de analizar la situación existente en la Empresa desde un punto de vista de género, para posteriormente redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente Plan de Igualdad.



En este punto, cabe clarificar que antes de dar comienzo a la negociación del presente Plan de Igualdad, los representantes de la empresa convocaron a los sindicatos más representativos y más representativos del sector con la finalidad de hacerles partícipes de la negociación y posterior publicación del presente plan de igualdad, en la medida en que en atención a dar cumplimiento a la normativa aplicable, los mismos fueron llamados al no contar la empresa con representantes legales de los trabajadores.

No obstante, los referidos sindicatos no contestaron a las comunicaciones y correos electrónicos remitidos por parte de Fullstep, (los cuales se adjuntan al presente plan de igualdad como Anexo IV). Por ello, agotado el plazo de diez días sin mediar respuesta, los representantes de la Empresa dieron comienzo a la negociación del plan de igualdad con una comisión ad/hoc de los trabajadores, tal y como dispone la sentencia 180/2023 del TSJ de Andalucía con Sede en Málaga, de fecha 25 de enero de 2023 que se adjunta como Anexo V al presente plan de igualdad, habiendo sido la empresa diligente con su actuación en la negociación en el presente Plan de Igualdad.

Con el presente Plan de Igualdad, la Empresa persigue continuar impulsando y promoviendo los siguientes objetivos:

- Promover una cultura que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Asegurar un proceso de selección y contratación de nuevos profesionales sin sesgos por géneros.
- Promover y facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa con vocación de equilibrio.
- Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- Continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin distinción de sexo.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Garantizar una igualdad representativa en los distintos órganos de la empresa.
- Continuar promoviendo la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Garantizar un sistema de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.



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

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de Fullstep con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por Fullstep mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en Fullstep.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, conciliación y acoso en cualquiera de sus manifestaciones, contenidos en la normativa laboral, realizando, en su caso, acciones específicas de formación y divulgación para los colectivos de jefatura y mandos.
- Transmitir a las personas empleadas los principios, valores y políticas de Fullstep en materia de igualdad.

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





Durante el proceso de negociación iniciado con fecha 24 de octubre de 2023 y hasta febrero de 2024, Fullstep ha presentado un diagnóstico de situación elaborado por un tercero independiente teniendo en cuenta los datos de la Empresa y recogió dicha información en el documento “Diagnóstico de Situación”.

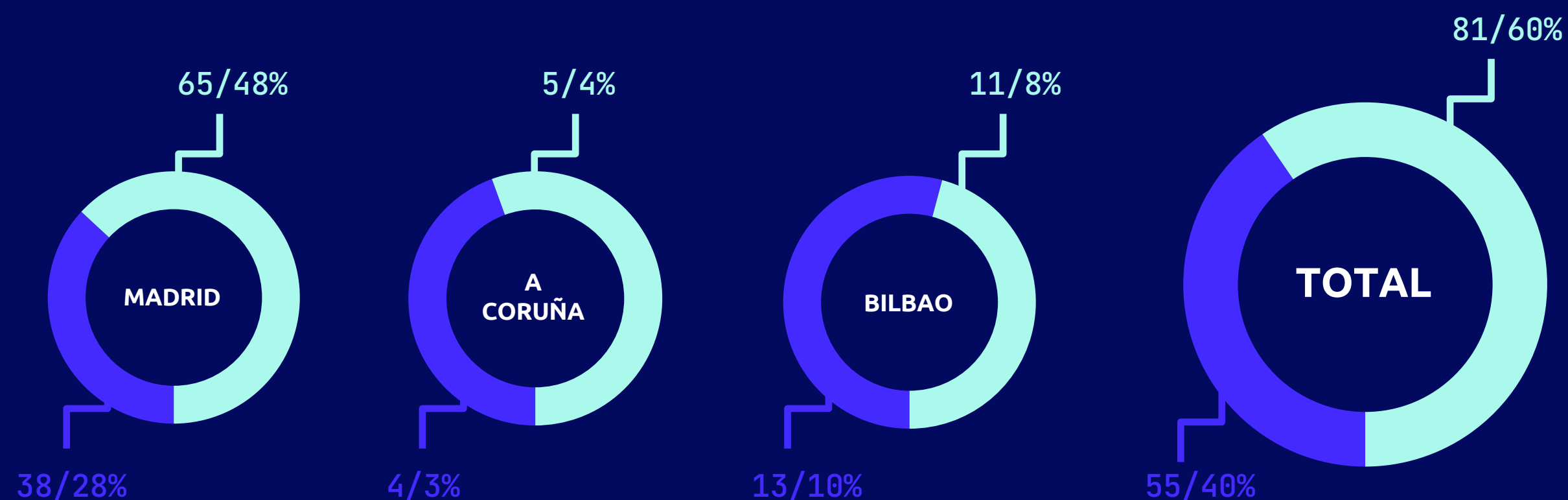
Las conclusiones alcanzadas en el referido diagnóstico son las que se exponen a continuación:

01

Perfil de la plantilla

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS

La plantilla a fecha 31 de diciembre de 2022 está compuesta por 55 hombres y 81 mujeres, en tres centros de trabajo (Madrid, Bilbao y Coruña).



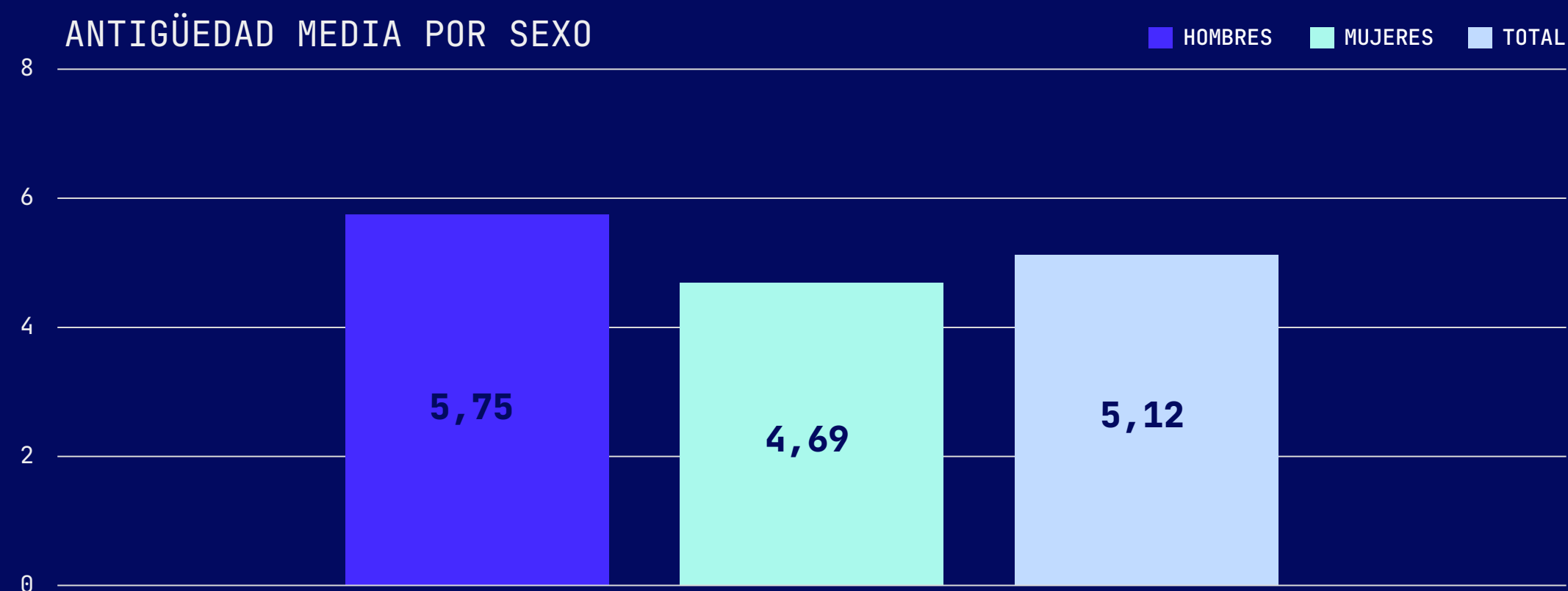


COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

La edad promedio de las mujeres y hombres es idéntica, situándose en 43,4 años.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

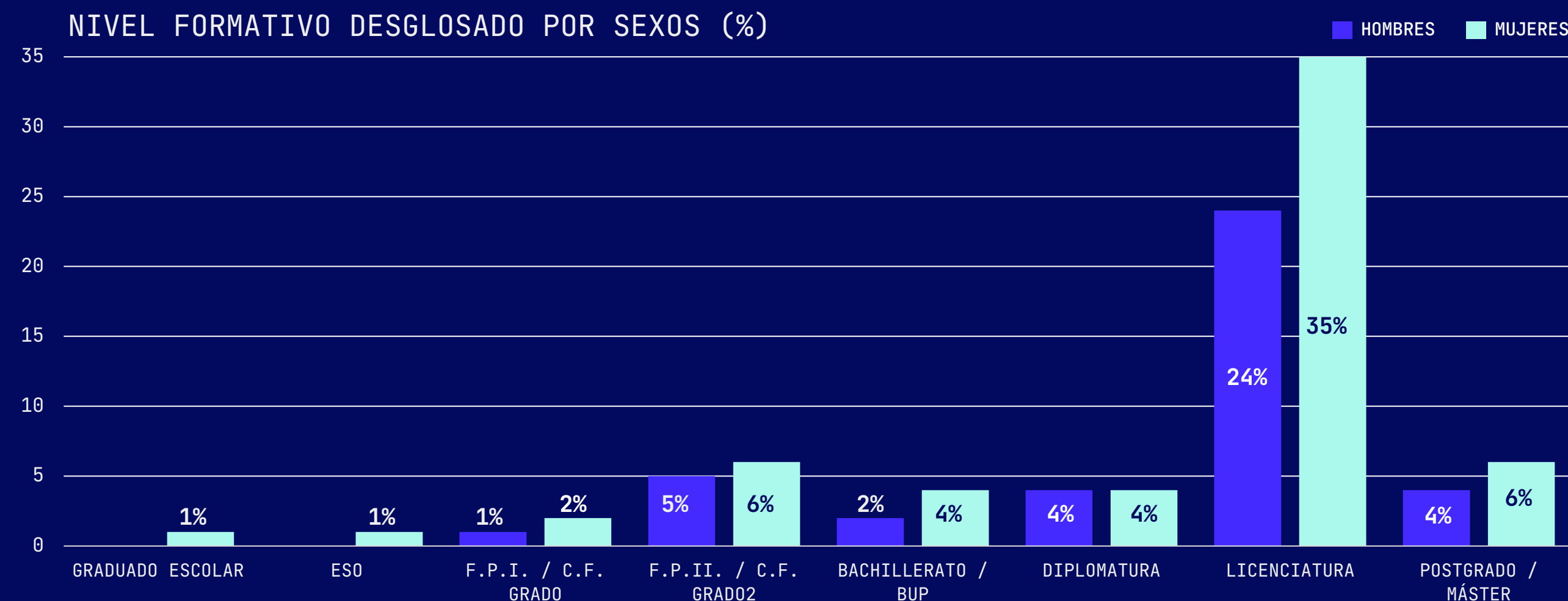
En relación con los datos proporcionados por FULLSTEP, la **antigüedad** promedio se sitúa en 5,12 años.





COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

Los niveles formativos más altos, Diplomatura, Licenciatura y Postgrado/Máster, se encuentran ocupados mayoritariamente por mujeres con una representación total del 45% de la plantilla, frente a los hombres que representan un 32%. Esto concuerda con la distribución de la plantilla mayoritariamente femenina. En términos relativos por cada sexo, el 78% de los hombres y el 75% de las mujeres tienen estudios universitarios (Diplomatura, Licenciatura y Postgrado/Máster).



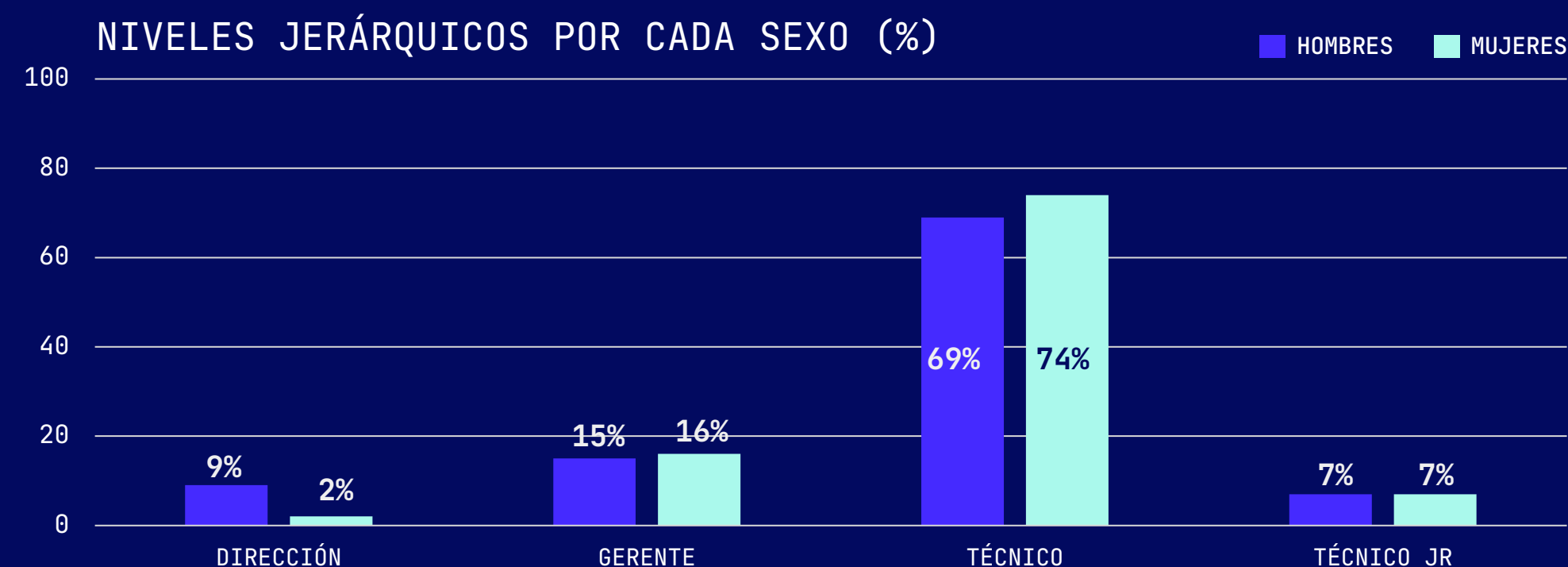


02

Clasificación profesional

ORGANIGRAMA Y NIVELES JERÁRQUICOS

El Comité Directivo actual de Fullstep está compuesto por 6 personas, de las cuales 4 son hombres y 2 son mujeres. En el ejercicio 2022 estaba compuesto por 7 personas, 5 hombres y 2 mujeres.



Se puede observar que en la categoría de Dirección la representación de mujeres es inferior a la de los hombres tanto en términos absolutos como relativos.

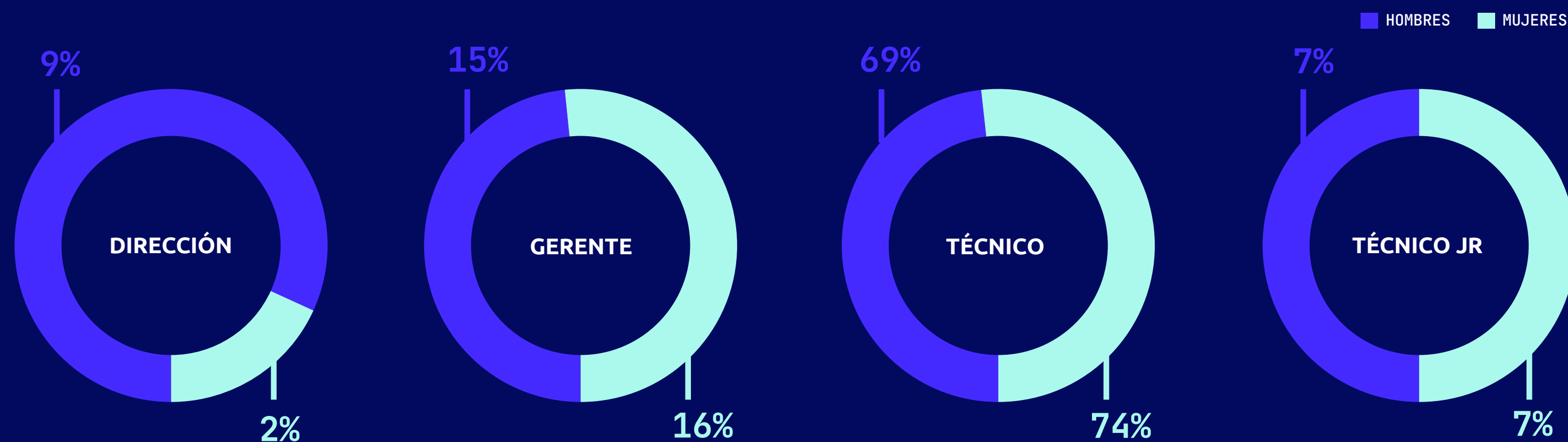


02

Clasificación profesional

ORGANIGRAMA Y NIVELES JERÁRQUICOS

El Comité Directivo actual de Fullstep está compuesto por 6 personas, de las cuales 4 son hombres y 2 son mujeres. En el ejercicio 2022 estaba compuesto por 7 personas, 5 hombres y 2 mujeres.



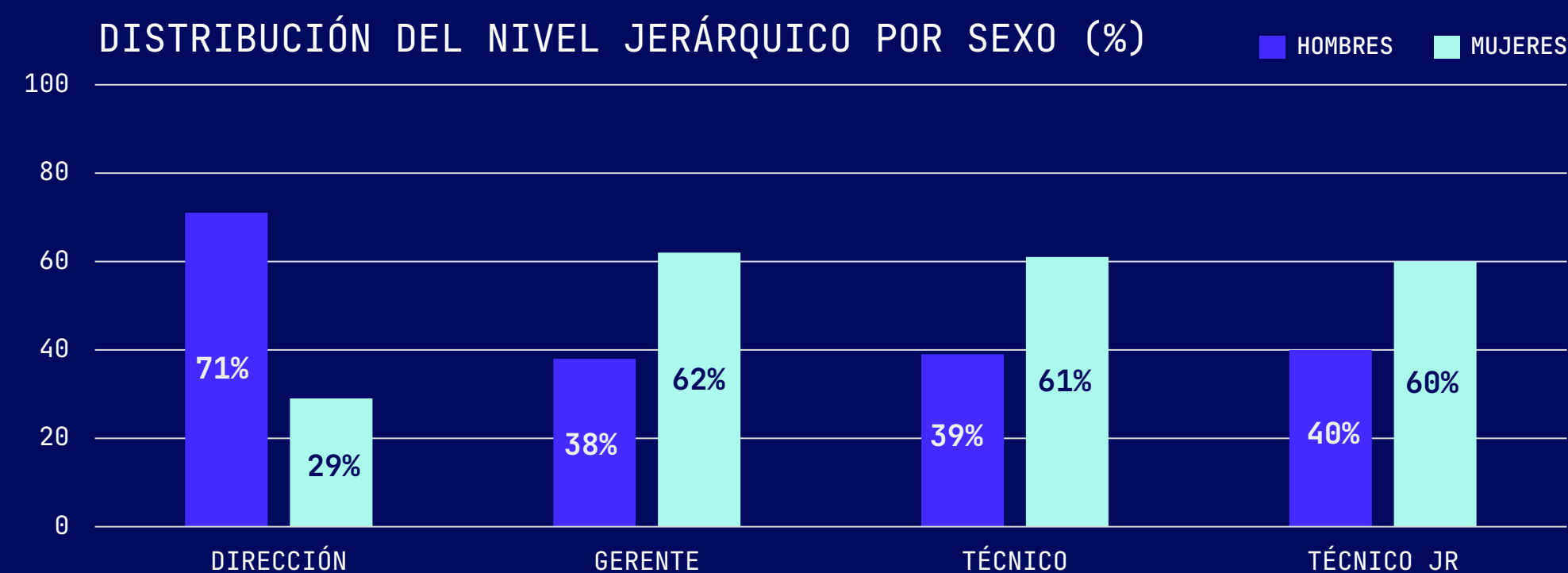
Se puede observar que en la categoría de Dirección la representación de mujeres es inferior a la de los hombres tanto en términos absolutos como relativos.



En términos relativos apreciamos que, del cómputo total de la plantilla, las mujeres en cargos directivos representan el 2% del total de mujeres, mientras que, en el caso de los hombres, los directivos suponen un 9% del total de hombres. En el caso del nivel Gerente y Técnico Jr., la participación relativa de hombres y mujeres es equilibrada.

En el siguiente gráfico se analiza la distribución por hombres y mujeres de cada nivel jerárquico.

Como se puede apreciar, el 71% de los puestos de Dirección están ocupados por hombres (5) y el 29% por mujeres (2). Esto indica una **segregación vertical** en Fullstep, que debe ser analizada en mayor profundidad, especialmente en conjunto con el apartado de Promociones.





01

02

03

04

05

06

07

08

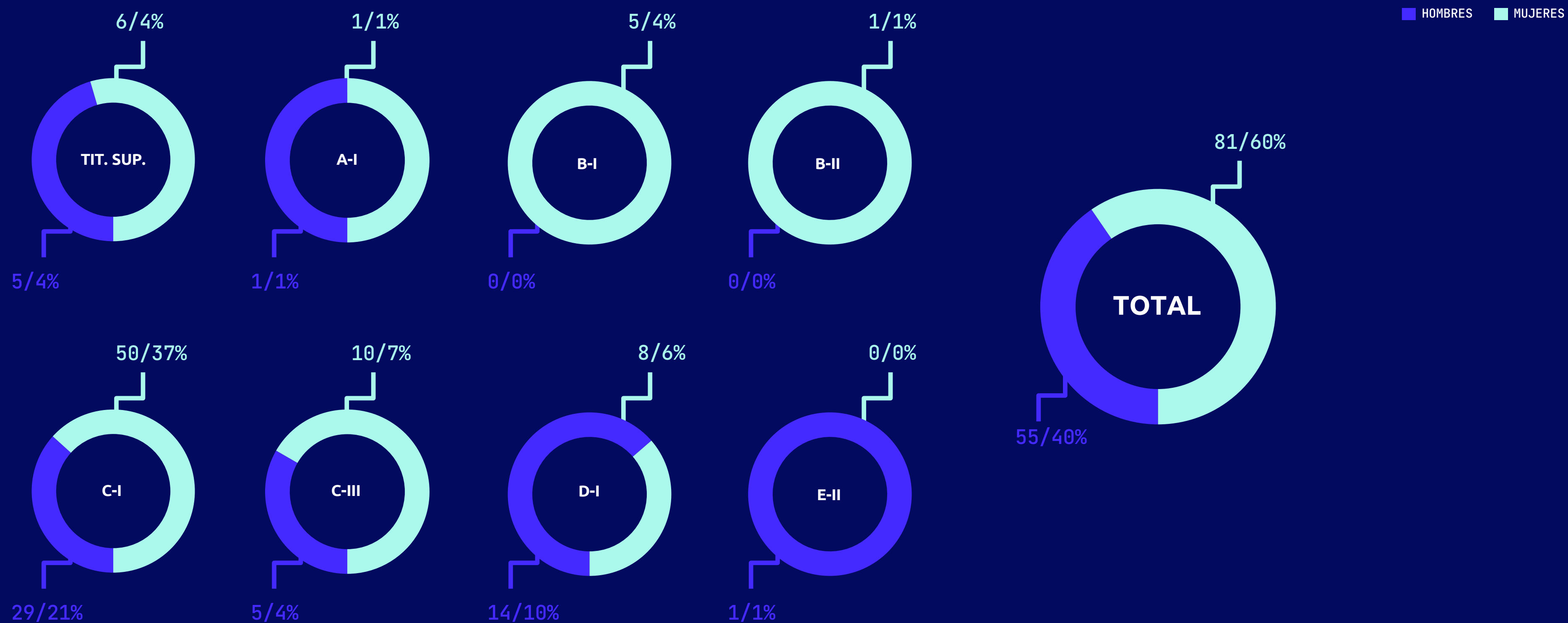
09 | RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

10

11

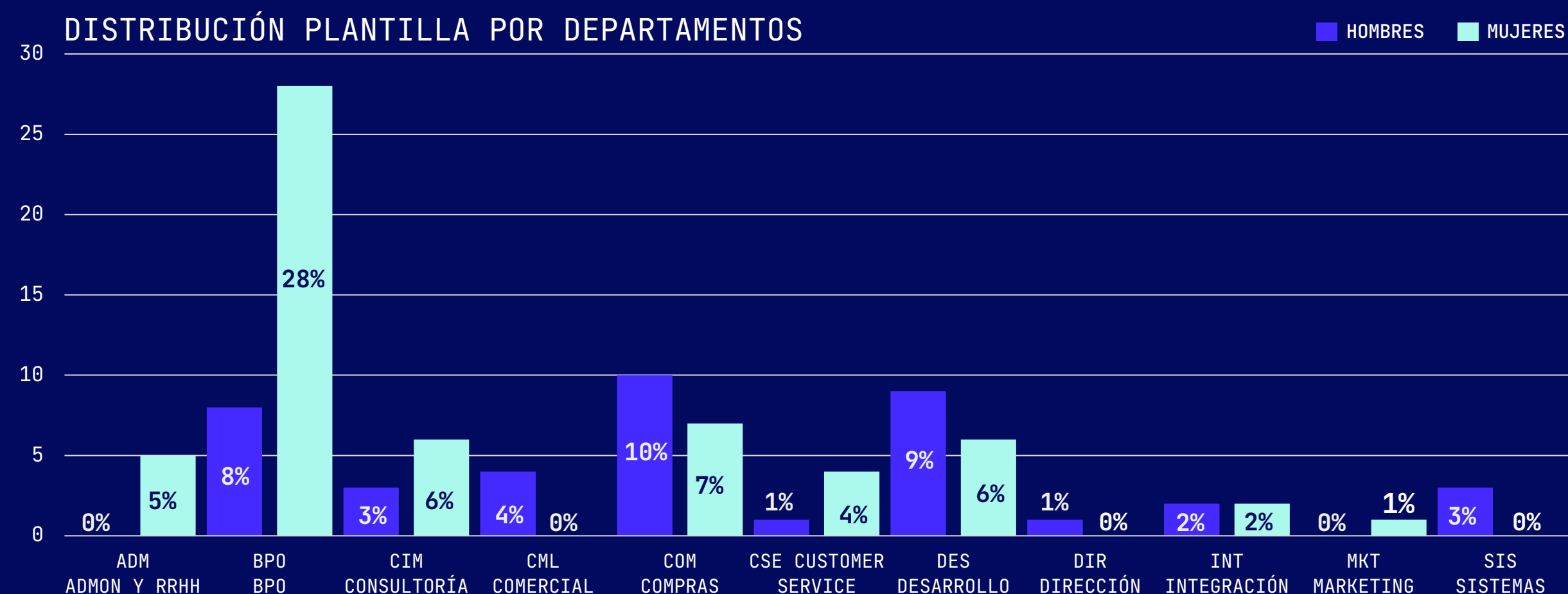
12

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CATEGORÍAS





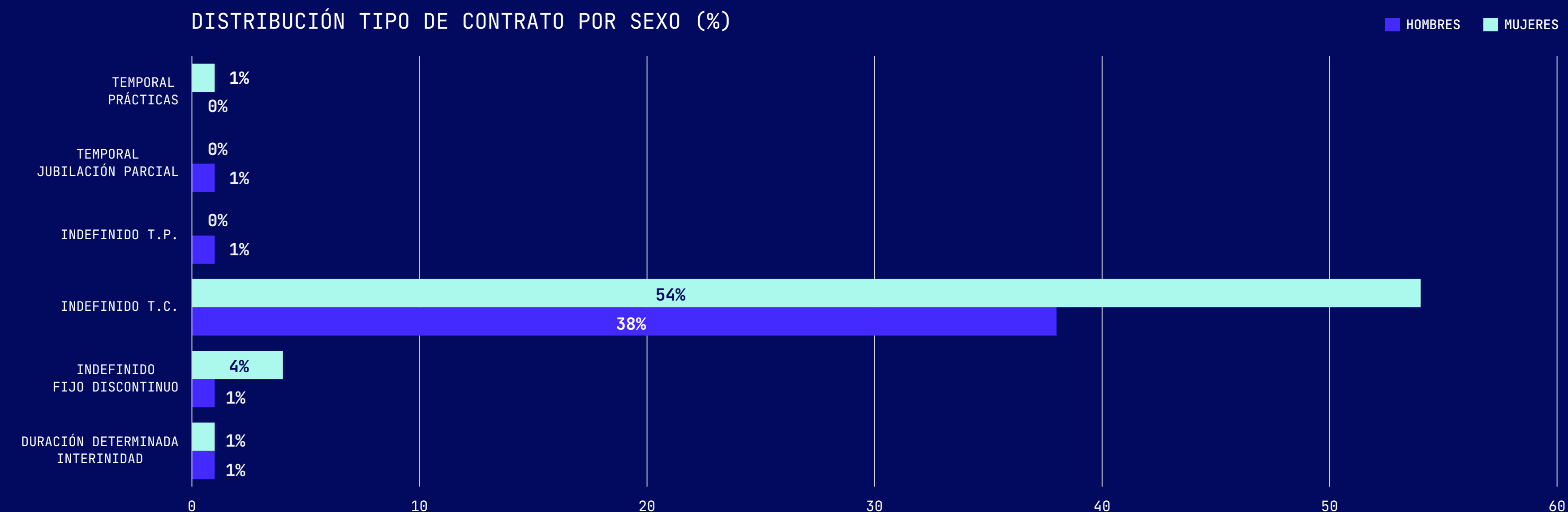
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ÁREAS FUNCIONALES



En general, las categorías profesionales más elevadas están ocupadas mayoritariamente por mujeres. Esto contrasta con el análisis realizado por jerarquía, donde hemos identificado que en los niveles de dirección hay menor representación femenina. Esto puede deberse a una inadecuación de la clasificación profesional.



DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO



Sumando todas las modalidades contractuales indefinidas, un 96% de la plantilla cuenta con contratos indefinidos, Los datos aportados por la empresa muestran que una mayoría de la plantilla estudiada en este diagnóstico tiene **contratación indefinida a tiempo completo**, siendo el **58% mujeres** y el **39% hombres**. El resto de los contratos obedecen a situaciones puntuales como interinidades, jubilación parcial o prácticas.



03 Condiciones laborales

JORNADA LABORAL

	HOMBRE	MUJER
PROMEDIO JORNADA	96,55%	99,38%

La distribución de la jornada es flexible, existiendo jornada intensiva en verano y los viernes.

Durante el año 2022 no se han realizado horas extraordinarias ni complementarias.

No existe la modalidad de trabajo a turnos en Fullstep. Todas las personas trabajadoras pueden acogerse a 3 días de teletrabajo máximo a la semana.

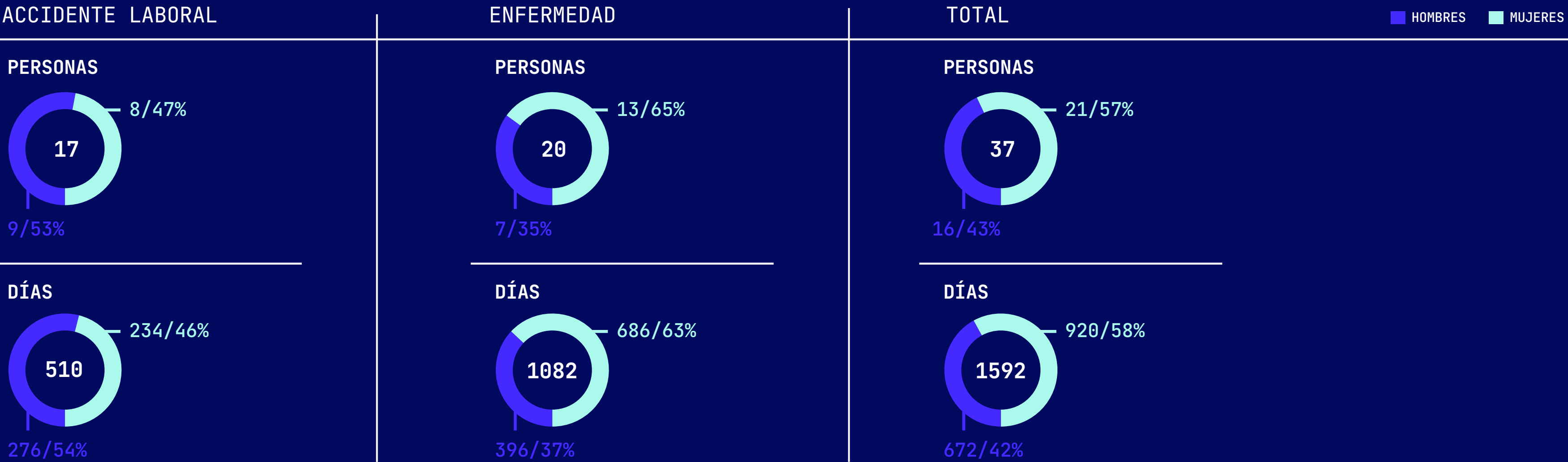
EXCEDENCIAS

En el año 2022 un total de 5 mujeres han estado acogidas a reducción de jornada, con los porcentajes de jornada que se muestran a continuación. Ningún hombre se ha acogido a esta medida de conciliación.



BAJAS POR INCAPACIDAD LABORAL

En FULLSTEP, la mayoría de las bajas por IT se han producido en mujeres. 13 mujeres frente a 7 hombres, lo que representa un 65% y un 35% respectivamente sobre el total de personas que con procesos de IT.



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

No hay distinción de género en las pruebas médicas.



04

Proceso de selección y promoción profesional

Fullstep cuenta con un procedimiento estandarizado de selección que garantiza la contratación sin discriminación por motivo de sexo.

Entre el año 2020 y el 2022 se han incorporado 121 personas trabajadoras, 71 mujeres y 50 hombres, que representan un 59% y un 41% de las altas totales respectivamente.

ALTAS 2020 - 2022

HOMBRE	MUJER	TOTAL
50	71	121

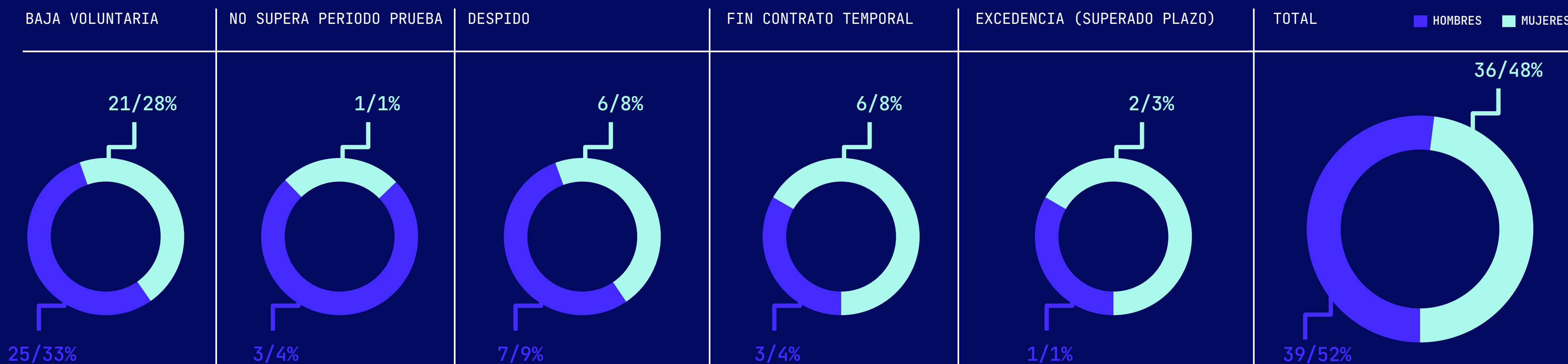
Entre el año 2020 y el 2022 han causado baja en la Compañía 75 personas (48 % mujeres y 52% hombres).

No se aprecian desequilibrios en los ceses por distribución de género.



CESES 2020 - 2022

Motivos de cese



La mayoría de los ceses (61%) se han producido por bajas voluntarias, un 33% de hombres y un 28% de mujeres. El segundo motivo es el despido (17%), con un 9% de hombres y un 8% de mujeres.

No se aprecian desequilibrios en los ceses por distribución de género.

En los años 2020 a 2022, no han existido promociones en FULLSTEP. La empresa cuenta con un sistema de evaluación del desempeño.



01

02

03

04

05

06

07

08

09 | RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

10

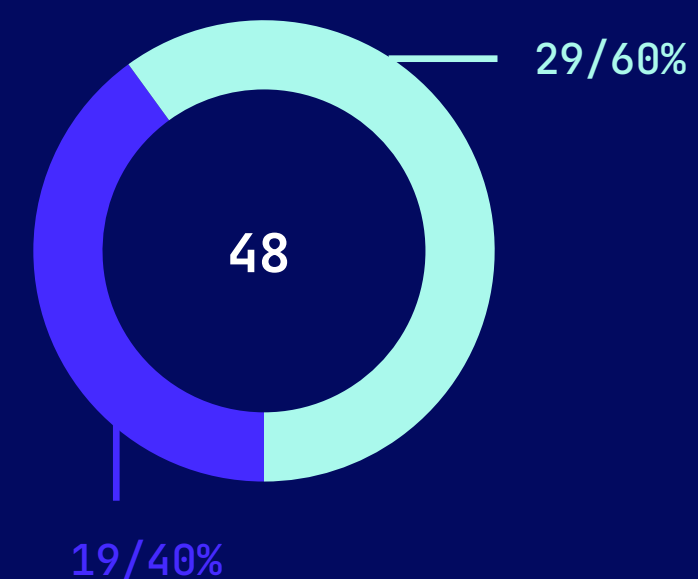
11

12

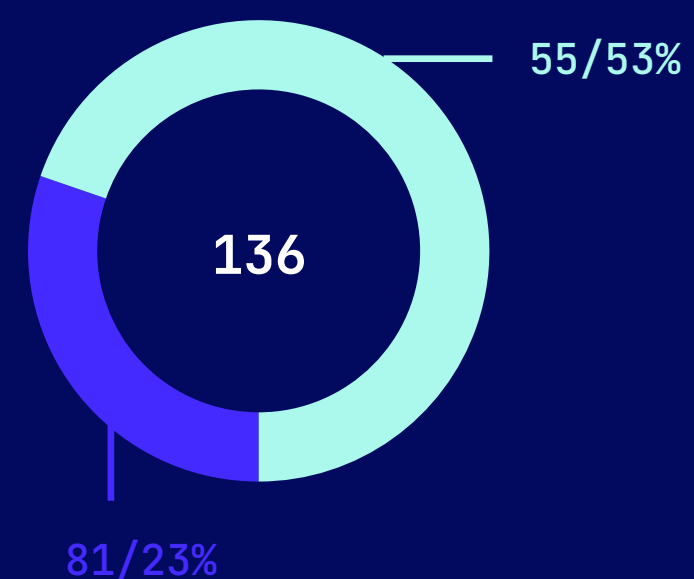
05 Formación

DISTRIBUCIÓN PERSONAS FORMADAS

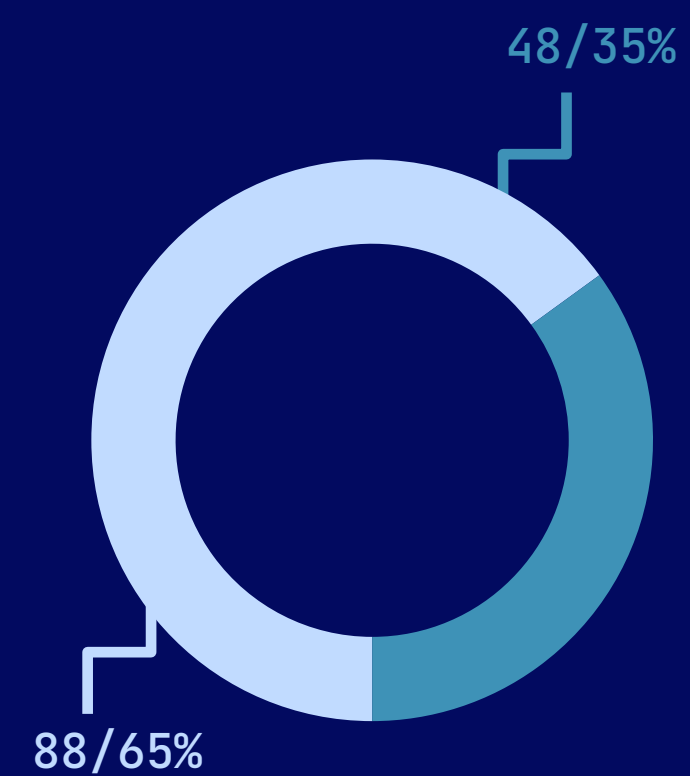
PERSONAS FORMADAS



PLANTILLA 31/12/2022



TOTAL



HOMBRES MUJERES FORMADOS NO FORMADOS

En comparación con la plantilla a 31/12/2022, un 23% de los hombres han recibido formación frente a un 53% de mujeres. Respecto del total de la plantilla, el 35% de la misma ha recibido formación.



06

Retribución

Fullstep cuenta con un modelo de valoración, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con su modelo organizativo y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.

En términos de retribución total, no existen diferencias iguales o superiores al 25% en ninguna de las agrupaciones de trabajos de igual valor. No obstante, se aprecia, en términos globales de compañía, una diferencia en el promedio de las retribuciones equiparadas del 32% a favor de los hombres. Esta diferencia viene provocada por el peso de la retribución de la capa directiva de la organización, ocupada exclusivamente por hombres agrupados en la Escala 01 de valoración.

Se revisaron las diferencias retributivas por género de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, concluyendo que no existe brecha salarial en ninguno de los tres bloques retributivos.

No obstante, se pone de manifiesto que en Fullstep no hay representación femenina en las posiciones de mayor nivel.





07

Conciliación y Corresponsabilidad

Un 22% de la plantilla son mujeres con descendientes menores, mientras que los hombres en esta situación representan un 13% de la plantilla total.

En los últimos 2 años la Empresa no ha registrado ningún permiso por nacimiento de hijo, ni excedencias de ningún tipo.

Durante el año 2022 las personas trabajadoras han solicitado los siguientes permisos:

TIPO DE PERMISO	PERSONAS			DÍAS		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE FAMILIAR	3	1	4	15	5	20
EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO	0	1	1	0	SIN DATOS	-
LACTANCIA	0	1	1	0	15	15
CUMPLIMIENTO DEBER INEXCUSABLE	0	4	4	0	4	4
MATRIMONIO	1	1	2	15	15	30
TRASLADO DOMICILIO	1	3	4	1	3	4
TOTAL	5	11	16	31	42	73



En la actualidad dos mujeres, tienen sus contratos suspendidos por excedencia con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de un menor. Asimismo, en el periodo 2020 a 2022 se han producido tres excedencias voluntarias, un hombre y dos mujeres.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se han desarrollado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad, el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y el Protocolo de víctimas de violencia de género, que se adjuntan al presente documento como anexos.



Eje 1 – Proceso de Selección y Contratación

- Fomentar la contratación de mujeres en la franja de edad más baja, evitando envejecimiento de la plantilla femenina.
- Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres y su promoción a niveles directivos.
- Formación y sensibilización en igualdad para las personas que hacen selección.



MEDIDA 1.1

Proveer información en materia de igualdad y sesgos inconscientes a las personas que realicen tareas de selección, tanto de RRHH como de las distintas áreas.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

Velar y garantizar que las políticas de igualdad están de forma transversal en los procedimientos de anuncios, reclutamiento y selección de personal, incluyendo el lenguaje no sexista.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

- Identificar personas que realizan tareas de selección.
- Búsqueda e impartición de formación específica en materia de igualdad y sesgos inconscientes.
- Seguimiento de la calidad de la formación y registro de las personas formadas.
- Acciones de reciclaje, especialmente para las nuevas contrataciones que realicen funciones de selección.

03 GRUPO DESTINATARIO

Personas que realizan tareas de selección

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Un año a contar desde la firma del plan

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Registro de personas formadas
- Seguimiento anual



MEDIDA 1.2

Establecer en los contratos de servicios a consultoras de selección, ETT's cómo actuar conforme a criterios de Igualdad.

- 01 OBJETIVO ESPECÍFICO
- 02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
- 03 GRUPO DESTINATARIO

Velar y garantizar que las políticas de igualdad están de forma transversal en los procedimientos de anuncios, reclutamiento y selección de personal, incluyendo el lenguaje no sexista.

Establecer en los contratos de servicios a consultoras de selección, ETT's, etc. la obligación por parte de estas de desarrollar su labor de selección de personal para Fullstep, conforme a criterios de igualdad y no discriminación por sexo, proporcionando candidaturas equilibradas de mujeres y hombres.

Consultoras y ETT's

- 04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES
 - Recursos humanos
 - Recursos materiales
- 05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos
- 06 TEMPORALIZACIÓN

Seis meses tras la firma del plan de igualdad actualizando cuando existan nuevos contratos con estas empresas.
- 07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 - Clausula presente en todos los contratos que se firmen.
 - Seguimiento anual, se entregará una muestra de lo revisado.
 - Seguimiento Anual.



MEDIDA 1.3

Mantener en las ofertas de empleo lenguaje inclusivo.

- 01OBJETIVO
ESPECÍFICO
- 02DESCRIPCIÓN
DE LA MEDIDA
- 03GRUPO
DESTINATARIO

Velar y garantizar que las políticas de igualdad están de forma transversal en los procedimientos de anuncios, reclutamiento y selección de personal, incluyendo el lenguaje no sexista.

En las ofertas de empleo se mantendrá el uso de un lenguaje e imágenes que garanticen que se cumplen los principios de igualdad y no discriminación.

Toda la plantilla

- 04RECURSOS
HUMANOS Y
MATERIALES
- 05PERSONAS
RESPONSABLES
- 06TEMPORALIZACIÓN
- 07INDICADORES DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN
- Recursos humanos
 - Recursos materiales

Departamento de Recursos Humanos

Durante toda la vigencia del plan

 - Ejemplos de ofertas de empleo publicadas
 - Seguimiento anual



MEDIDA 1.4

En los procesos de selección se contarán con candidaturas suficientes ambos sexos.

01

OBJETIVO
ESPECÍFICO

Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

02

DESCRIPCIÓN
DE LA MEDIDA

En los procesos de selección de vacantes, la empresa procurará contar con candidaturas suficientes de ambos sexos antes de iniciar el proceso de la selección, siempre que el proceso pueda permanecer abierto.

03

GRUPO
DESTINATARIO

Toda la plantilla

04

RECURSOS
HUMANOS Y
MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05

PERSONAS
RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan

07

INDICADORES DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN

- Número de personas finalistas a puestos vacantes
- Seguimiento anual



MEDIDA 1.5

Elección de mujeres en puestos y segmentos (edad) en los que se encuentren infrarrepresentadas.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

En Igualdad de condiciones e idoneidad, será necesario elegir a las mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

03 GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de mujeres y hombres que han accedido finalmente a estos puestos vacantes.
- Seguimiento anual



MEDIDA 1.6

Realizar un estudio anual sobre la evolución de la contratación para traslado a Comisión de seguimiento de igualdad.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Para garantizar que el proceso de selección y contratación se lleva a cabo sin sesgos de género, se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla bajo criterios neutrales. Dicho estudio se enviará a la comisión de forma previa a reunirse, para poder detectar posibles desviaciones no deseadas, teniendo en cuenta siempre la distribución de la plantilla y poniendo el foco en la reducción de las contrataciones parciales, que suelen estar feminizadas por motivos de conciliación.

03 GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Informes de distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato, departamento, grupo profesional, categoría y puesto de trabajo, jornada, nivel formativo y circunstancias personales y familiares.
- Resultados de los informes.
- % anual de corrección de la segregación horizontal.



Eje 2 – Clasificación Profesional

- Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres y su promoción a niveles directivos.
- Analizar las razones por las que las mujeres ocupan las categorías profesionales de mayor nivel, pese a que hay menos mujeres en Dirección. Revisar asignación de categorías.
- Analizar las causas por las que algunos departamentos se componen exclusivamente por hombres o mujeres.



MEDIDA 2.1

Fomento de una política progresiva de incorporación de mujeres a las categorías profesionales de mayor nivel jerárquico y al equipo directivo.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos y corregir la segregación horizontal detectada.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Para garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad, se podrán llevar a cabo acciones positivas para seleccionar o promocionar, en caso de empate, a las mujeres.

Para ello deberán definirse, previamente y con carácter objetivo y neutro, las condiciones y funciones de cada puesto de trabajo.

03 GRUPO DESTINATARIO

Mujeres candidatas a promocionar o a ser seleccionadas para puestos de jefatura.

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Toda la vigencia del plan de igualdad

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Nº y % de mujeres (respecto a su plantilla y respecto al total de candidaturas) a las que se ha favorecido a través de acciones positivas para promocionar a puestos de responsabilidad.
- Nº y % de mujeres contratadas (con respecto al total de candidaturas) para puestos de responsabilidad.
- Impacto de la medida sobre el peso de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad.



MEDIDA 2.2

Revisión de la asignación de categorías.

01	OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar la correcta asignación de las categorías de convenio en cada caso.	04	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos - Recursos materiales
02	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisión de la adecuación de categoría y nivel según el nuevo convenio aplicable en la empresa, en base a la naturaleza y funciones de cada puesto de trabajo.	05	PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
03	GRUPO DESTINATARIO	Toda la empresa	06	TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan de igualdad
			07	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Análisis de categorías versus nivel jerárquico. Seguimiento en Comisión de Igualdad.



Eje 3 – Condiciones de trabajo

- Formalizar los acuerdos de teletrabajo.

MEDIDA 3.1

Formalización de los acuerdos de teletrabajo.

01OBJETIVO
ESPECÍFICO

Asegurar la correcta documentación y funcionamiento del teletrabajo en la Empresa, garantizando el acceso tanto a hombres como mujeres.

02DESCRIPCIÓN
DE LA MEDIDA

Revisar la documentación existente, produciendo y documentando la que no esté formalizada. Archivo y seguimiento.

03GRUPO
DESTINATARIO

Toda la plantilla

04RECURSOS
HUMANOS Y
MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05PERSONAS
RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan

07INDICADORES DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN

- % de acuerdos de teletrabajo documentados versus situaciones de teletrabajo.
- Seguimiento anual



Eje 4 – Promoción Profesional

- Establecer una política de promoción interna que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDA 4.1

Establecer criterio de prioridad de promoción interna cuando sea posible.

- 01

OBJETIVO ESPECÍFICO
- 02

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
- 03

GRUPO DESTINATARIO

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.

Establecer el criterio de que cuando haya nuevas vacantes se cubran con promoción interna, siempre que sea posible, sólo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad a los perfiles buscados dentro de la empresa.

Toda la plantilla

- 04

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

 - Recursos humanos
 - Recursos materiales
- 05

PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos
- 06

TEMPORALIZACIÓN

Durante la vigencia del plan
- 07

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

 - N° de promociones internas en relación con el n° de contrataciones externas para puestos de promoción.
 - Seguimiento anual



MEDIDA 4.2

Garantizar la igualdad de representación entre hombres y mujeres en los procesos de promoción.

01

OBJETIVO ESPECÍFICO

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.

02

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Garantizar que en los procesos de promoción exista representación equilibrada de mujeres y hombres, asegurando la transparencia y objetividad de los mismos y que estén basados en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas.

03

GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05

PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan

07

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- N° de personas candidatas preseleccionadas y seleccionadas por puesto
- Seguimiento anual



MEDIDA 4.3

Informar a la Comisión de seguimiento del PI datos de movilidad interna y Promociones con perspectiva de género, categoría, departamento, puesto, y circunstancias familiares.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

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.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre datos de movilidad interna con perspectiva de género.

03 GRUPO DESTINATARIO

Mujeres candidatas a promocionar o a ser seleccionadas para puestos de jefatura.

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Durante la vigencia del plan

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de procesos de selección.
- Número de personas candidatas en cada proceso, desagregadas por sexo.
- Número de personas candidatas finalistas, desagregadas por sexo.
- Número de hombres y mujeres que han conseguido los puestos vacantes.
- Seguimiento anual.



MEDIDA 4.4

Asegurar y garantizar igualdad de oportunidades en promoción a personas que estén haciendo uso de derechos de conciliación.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

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.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción de aquellas personas que se encuentren haciendo uso de derechos de conciliación; flexibilidad horaria, suspensión nacimiento y cuidado del lactante, reducción de jornada, por cuidado de personas mayores u otras personas dependientes etc..

03 GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Durante la vigencia del plan

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de personas promocionadas.
- Seguimiento anual.



Eje 5 – Formación

- Impartición a toda la plantilla de formación en materia de igualdad y de prevención del acoso sexual y por razón de género.
- Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres y su promoción a niveles directivos.



MEDIDA 5.1

Impulso de acciones formativas en materia de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de género.

01	OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la igualdad y la prevención del acoso en la empresa.	04	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos - Recursos materiales
02	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se promoverán acciones de formación interna o externa, preferiblemente on line, con el fin de que alcance a la totalidad de la plantilla.	05	PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
03	GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla	06	TEMPORALIZACIÓN	Durante la vigencia del plan
			07	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Formaciones realizadas. - Seguimiento anual



MEDIDA 5.2

Impulso de programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Se promoverán acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres con potencial de desarrollo profesional, para que tengan mayores oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en la organización, en los que actualmente se encuentran menos representadas.

03 GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Durante la vigencia del plan

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Formaciones realizadas y número de mujeres que las han recibido.
- Seguimiento anual.



Eje 6 – Retribuciones

- En Anexo III, Auditoría Retributiva.

Eje 7 – Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Seguir impulsando medidas de fomento de la corresponsabilidad, especialmente dirigidas a concienciar a los hombres.



MEDIDA 7.1

Actualizar y mantener los documentos que recojan todos los permisos y medidas de conciliación en el manual del empleado.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO	Impulsar medidas de fomento de la corresponsabilidad, especialmente dirigidas a concienciar a los hombres	03 GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla
02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Actualizar y mantener el documento que recoge todos los permisos y medidas de conciliación a las que tienen derecho a acogerse la plantilla en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y garantizar que permanezca visible y accesible de manera permanente. Este documento se entrega en el proceso de bienvenida a las nuevas contrataciones y se irá actualizando si surgen modificaciones legislativas o nuevas medidas de conciliación en la empresa y se incluirá en el espacio de igualdad en la intranet. Las actualizaciones y novedades se comunicarán a la plantilla a través de correo masivo.	04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos - Recursos materiales
		05 PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
		06 TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan
		07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento actualizado. - Seguimiento anual.



Eje 8 – Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

- Divulgar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como el protocolo de víctimas de violencia de género.
- Impulsar medidas de sensibilización y formación en la materia.



MEDIDA 8.1

Realizar un plan de comunicación para difundir el protocolo de acoso y el de apoyo a víctimas de violencia de género.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la empresa.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Realizar un plan de comunicación para difundir el protocolo de prevención, seguimiento e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la empresa.

03 GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Primer semestre de cada año

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de acciones de difusión realizadas.



MEDIDA 8.2

Diseñar, desarrollar e implementar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

01

OBJETIVO ESPECÍFICO

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la empresa.

02

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Diseñar, desarrollar e implementar campañas de sensibilización y prevención que incluyan acciones formativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, informando sobre los canales de denuncia y sobre el propio protocolo acordado.

03

GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05

PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06

TEMPORALIZACIÓN

Anual

07

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de campañas realizadas e implementadas.



MEDIDA 8.3

Impartir formación específica sobre el acoso sexual y por razón de sexo a la comisión de igualdad.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la empresa.	04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos - Recursos materiales
02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se impartirá formación específica sobre el acoso sexual y por razón de sexo a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, delegados y delegadas de prevención, así como personas con personal a cargo.	05 PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
03 GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla	06 TEMPORALIZACIÓN	Durante el segundo año de vigencia del plan
		07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Formación realizada indicando personas destinatarias de la formación/personas formadas. - Contenidos de la formación.



MEDIDA 8.4

Seguimiento de las denuncias y resultado de las investigaciones llevadas a cabo por el Comité instructor.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos humanos
02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Seguimiento de las denuncias y resolución de los procedimientos de acoso sexual y por razón de sexo llevados a cabo a través del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	05 PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
03 GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla	06 TEMPORALIZACIÓN	Puntual
		07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de denuncias recibidas y gestionadas, y resultado de los procedimientos.



MEDIDA 8.5

Informar a la Comisión de seguimiento los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados.

01

OBJETIVO
ESPECÍFICO

Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia machista contribuyendo al mantenimiento de su empleabilidad.

Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

02

DESCRIPCIÓN
DE LA MEDIDA

Informar a la comisión de seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.

03

GRUPO
DESTINATARIO

Toda la plantilla

04

RECURSOS
HUMANOS Y
MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05

PERSONAS
RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06

TEMPORALIZACIÓN

Durante la vigencia del plan

07

INDICADORES DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN

- Número de veces que se aplica la medida.
- Seguimiento anual.



MEDIDA 8.6

Realizar una difusión y sensibilización sobre la violencia de género, que coincida con el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Se realizará una difusión del contenido del protocolo de víctimas de violencia de género el día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. De este modo, la sensibilización irá dirigida a visibilizar y proporcionar herramientas para erradicar la violencia física, sexual, psicológica o social, tanto en la vida pública como privada, a las mujeres sólo por el hecho de ser mujeres, haciendo hincapié en la responsabilidad social que tiene la ciudadanía de actuar ante este tipo de situaciones.

03 GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

- Departamento de Recursos Humanos
- Departamento de Marketing

06 TEMPORALIZACIÓN

Anual

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Envío de la comunicación: s/n.



Eje 9 – Comunicación y lenguaje inclusivo

- Evitar el uso del genérico masculino como modelo universal en la documentación interna y externa. Evitar el uso de la @ para incluir ambos sexos.
- Difundir un manual de lenguaje inclusivo corporativo a toda la plantilla.



MEDIDA 9.1

Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa sean inclusivas y no sexistas. Asegurar que las comunicaciones internas y externas favorecen una representación equilibrada de los sexos y que estén libres de estereotipos de género. Además de comunicar sobre las acciones en materia de igualdad.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla. Difundir un manual de lenguaje inclusivo corporativo..

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa sean inclusivas y no sexistas. Asegurar que las comunicaciones internas y externas favorecen una representación equilibrada de los sexos y que estén libres de estereotipos de género. Además de comunicar sobre las acciones en materia de igualdad

03 GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Tras la firma durante toda la vigencia

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Envío del manual: s/n
- Seguimiento anual



MEDIDA 9.2

Publicación en el share-point de protocolos de acoso y procedimiento para activar medidas para las víctimas de violencia de género o violencia sexual.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Acceso permanente al Plan de Igualdad, Protocolos de acoso, procedimiento para activar las medidas para las víctimas de violencia machista.

03 GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Tras la firma, durante toda la vigencia

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Espacio creado al efecto y publicación de los documentos indicados en la medida.
- Seguimiento anual.



MEDIDA 9.3

Comunicación a empresas proveedoras, franquiciados, socios/as comerciales etc. de los compromisos y cultura de empresa con valores de igualdad.

01 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla.

02 DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Publicación **en la web corporativa** del compromiso y cultura de empresa con valores de igualdad, así como la firma del Plan de Igualdad.

03 GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05 PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06 TEMPORALIZACIÓN

Tras la firma, durante toda la vigencia

07 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Comunicación realizada



MEDIDA 9.4

Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres a través de campañas internas anuales con la participación de la comisión de seguimiento.

01

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla.

02

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres a través de campañas internas anuales con la participación de la comisión de seguimiento.

El objetivo será dar a conocer entre la plantilla los objetivos del plan de igualdad, así como sus avances.

03

GRUPO DESTINATARIO

Toda la plantilla

04

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Recursos humanos
- Recursos materiales

05

PERSONAS RESPONSABLES

Departamento de Recursos Humanos

06

TEMPORALIZACIÓN

Tras la firma, durante toda la vigencia

07

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Comunicación realizada



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

En este sentido, una vez aprobado el Presente Plan de Igualdad, el seguimiento, aplicación y evaluación del mismo se llevará a cabo por la Comisión de seguimiento constituida en fecha 24 de octubre de 2023 y que se reunirá anualmente para llevar a cabo el seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La misma estará compuesta por los siguientes miembros:

Representación de la Dirección de la empresa:

- Dña. Begoña Marín Cristiá
- D. Marcos Escribano Pozo
- Dña. Cristina Hombrados García

Representación de los trabajadores de la empresa:

- D. Agustín Ull Montero, en representación del centro de trabajo de Madrid
- D. Diego Christian Worobec Villar en representación del centro de trabajo de Coruña
- Dña. María Encarnación Prieto Beni, en representación del centro de trabajo de Bilbao.



En su caso, la empresa podrá estar asesorada por las personas asesoras externas a la Comisión que se consideren oportunas sin derecho a voto.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Fullstep permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

Objetivos

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad con el fin de que se ajusten a tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlos y contribuir mejor al funcionamiento del Plan de Igualdad.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personal responsable

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción, con intervención de los componentes de la Comisión Permanente de Igualdad ya constituida en los términos anteriormente detallados.

Calendario

El seguimiento se realizará cada año. Se informará continuamente sobre la marcha del Plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Procedimiento

En la fase de seguimiento se 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 acciones futuras.





Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión:

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Inter confederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso, en los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).



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

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento periódico, evaluación intermedia o evaluación final.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.



Para el supuesto de que concurriese cualquier circunstancia anteriormente relacionada, la Comisión Negociadora de Igualdad deberá reunirse en el improrrogable plazo de 3 días, reunión que tendrá como principal objetivo determinar y definir los pasos a seguir para modificar el Plan de Igualdad conforme a la nueva situación producida. En cualquier caso, la modificación se efectuará en un periodo máximo de 7 días una vez producida la circunstancia que motiva el mismo o plazo alternativamente determinado por el organismo administrativo o judicial correspondiente.

Cuando, por las circunstancias concurrentes, resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. En dicho supuesto, la modificación deberá efectuarse en un periodo máximo de 15 días o plazo alternativamente determinado por el organismo administrativo o judicial correspondiente.

Ello se entiende sin perjuicio del seguimiento periódico del Plan, de manera que las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



Fullstep
INSPIRE PROGRESS