VULKANIA LABS, S.L.

PLAN DE IGUALDAD

(en adelante, el "**Plan**")

I. INTRODUCCIÓN

La redacción y elaboración del presente Plan tiene su base en los siguientes aspectos:

En Vulkania labs, S.L., creemos firmemente en la importancia de la igualdad de oportunidades y en la promoción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Reconocemos que la diversidad y la igualdad son fundamentales para el desarrollo de un equipo fuerte y comprometido, así como para el crecimiento y el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Por lo tanto, nos complace presentar y aprobar nuestro Plan de Igualdad, que refuerza nuestro compromiso con estos valores fundamentales.

Nuestro principal motivo para la preparación de este Plan de Igualdad es fomentar un ambiente de trabajo basado en la justicia y la equidad. Entendemos que todas las personas, independientemente de su género, raza, orientación sexual, origen étnico o cualquier otra característica protegida, merecen igualdad de oportunidades para desarrollar su potencial y contribuir de manera significativa a nuestra empresa. Queremos garantizar que todos nuestros empleados se sientan valorados y respetados, y que tengan acceso a las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Además, reconocemos que la diversidad en nuestro equipo es una fuente de enriquecimiento y de creatividad. Al fomentar un entorno inclusivo y respetuoso, aprovechamos las diversas perspectivas y experiencias de nuestros empleados, lo que nos permite abordar desafíos de manera más efectiva y generar ideas innovadoras. Estamos convencidos de que al promover la igualdad de género y la diversidad en general, mejoramos nuestra capacidad para tomar decisiones informadas y alcanzar mejores resultados empresariales.

Nuestros valores fundamentales, como la integridad, la ética y la justicia, también nos impulsan a establecer y aprobar este Plan de Igualdad. Creemos que es nuestra responsabilidad como empresa crear un entorno en el que todas las personas sean tratadas con respeto y consideración, y donde se les brinde las mismas oportunidades para crecer y prosperar. Valoramos la diversidad y nos esforzamos por eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad en nuestras prácticas laborales.

Estamos comprometidos con la implementación efectiva y el seguimiento continuo de nuestro Plan de Igualdad, y esperamos que este contribuya a crear una cultura organizacional basada en la equidad, la diversidad y el respeto mutuo.

II. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN

Artículo 1.- Régimen jurídico

La empresa "VULKANIA LABS, S.L.", S.L. (en adelante, la "**Empresa**"), constituida al amparo de la legislación vigente, se regirá por sus estatutos, aprobados el día 4 de enero 2023, y de forma específica, por lo recogido en la Ley Orgánica de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como por el presente Plan y por todas aquellas normas y convenios colectivos que le sean aplicables.

Artículo 2.- Finalidad del Plan

Este Plan se integra como una de las normas básicas para el funcionamiento de la Empresa y la regulación de su relación con sus empleados en términos de igualdad. En todo caso, este Plan respetará lo dispuesto en la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, así como los posibles acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores durante la elaboración del presente Plan.

Por último, este Plan será de aplicación a los empleados mencionados en el Artículo 4 posterior.

Artículo 3.- Ámbito territorial de aplicación

Este Plan será de aplicación en todo el territorio en el que la Empresa desarrolla su actividad de acuerdo con sus Estatutos y con los acuerdos adoptados en el seno de su órgano de administración.

Artículo 4.- Ámbito subjetivo de aplicación

Este Plan será de aplicación a todo el personal de la Empresa, independientemente de su nivel o puesto, su antigüedad o su tipo de contratación.

En adelante, todo el personal objeto de este Plan se denominará como los "**Empleados**".

Artículo 5.- Duración del Plan

El Plan entrará en vigor en la siguiente fecha: 1 de febrero 2023 y su duración se extenderá durante un período total de: 3 años.

Este Plan podrá prorrogarse tácitamente de forma anual, salvo que la dirección de la Empresa acuerde lo contrario antes de cada fecha de renovación.

En todo caso, el Plan no podrá tener una duración superior a los cuatro años, tal y como dispone el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Artículo 6.- Modificación del Plan

La dirección de la Empresa podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio aplicable en su caso, así como tenga en cuenta lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y se realicen por escrito.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas 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.

Artículo 7.- Interpretación del Plan

La interpretación del Plan se realizará de acuerdo con los principios que lo inspiran, así como con sus directrices y con el literal de su articulado. Lo dispuesto en el mismo será de aplicación a los Empleados que quedan obligados según lo establecido en el artículo 4 salvo que se acuerden unas condiciones distintas por escrito entre la Empresa y los Empleados que así lo deseen.

Artículo 8.- Acuerdo Único

El presente Plan sustituye y reemplaza a todos los restantes planes o pactos, escritos o verbales, sobre las materias de igualdad.

De esta forma, los acuerdos anteriores en estos puntos dejan de tener vigencia y efectividad desde la fecha de entrada en vigor recogida en el Artículo 5.

Artículo 9.- Nulidad parcial

La posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los artículos del presente Plan, o de una parte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los artículos o parte de las mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

Artículo 10.- Ley aplicable y jurisdicción competente

Este Plan se regirá e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como a lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

III. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EMPRESA

Artículo 11.- Igualdad en la contratación

La Empresa se compromete a garantizar la igualdad en el acceso al empleo a todos los Empleados o a todos los potenciales candidatos, llevando a cabo una política de recursos humanos basada en los principios de igualdad, no discriminación y de respeto de la dignidad de los Empleados.

Esta política es de aplicación tanto a los actuales Empleados de la Empresa como a los futuros candidatos o solicitantes de empleo. De esta forma, no cabe la posibilidad de que tenga lugar cualquier tipo de discriminación por razones de género en los procesos de selección y contratación.

Este principio inspirará toda la política de recursos humanos, así como las actividades de la Empresa en relación con la contratación de personal, incluyendo la recepción de currículums; la realización de la criba o selección de candidatos; las entrevistas de trabajo; la preparación y análisis de pruebas de evaluación de actitudes y conocimientos; la fijación de salarios y complementos; y el establecimiento de las condiciones particulares a las que quedará sujeto el contrato de trabajo.

De esta forma, el proceso de selección de nuevos empleados se llevará siguiendo criterios objetivos de mérito, experiencia, conocimiento y capacidad de acuerdo con las características y necesidades de cada puesto ofertado. Todos los candidatos contarán con las mismas oportunidades, y la contratación final se realizará atendiendo a la aptitud y adaptación del Empleado al puesto. Las condiciones de trabajo se establecerán a su vez sin ningún tipo de discriminación y no existirán diferencias discriminatorias entre los Empleados y las futuras incorporaciones.

Artículo 12.- Prohibición de discriminación y prevención del acoso

La Empresa se compromete a impulsar y a favorecer de forma activa la creación de un ambiente de trabajo integrador y respetuoso, que cumpla fielmente con toda la legislación actual existente sobre la prevención de la discriminación de género y del acoso sexual.

En virtud de lo anterior, los Empleados deberán prestar sus servicios de forma integradora, no cabiendo ningún tipo de discriminación o acoso de cualquier índole, ya sea con sus propios compañeros, con sus superiores o con su personal dependiente.

A los efectos del presente Plan, se entiende por acoso cualquier conducta o acto realizado por uno o varios Empleado o directivo, ya sea verbal, visual o físico contra uno o varios Empleados basado en razones de género, raza, religión, discapacidad, estado civil, edad, situación de embarazo, identidad o lugar de residencia, o cualquier otro posible motivo relacionado. Esta conducta deberá afectar directamente al Empleado, ya sea por crear un clima o ambiente de trabajo denigrante, por causarle un trastorno psíquico o físico, por forzarle a su dimisión, o por impedirle optar a posibles ascensos o mejoras en su puesto o en sus condiciones laborales.

A modo de ejemplo, y con carácter no exhaustivo, se considerarán como situaciones de acoso los comentarios o bromas fuera de tono, el uso de estereotipos denigrantes, los comportamientos amenazantes y/o autoritarios o cualquier contacto físico no consentido. Estas conductas serán sancionables tanto si tienen lugar en el centro de trabajo, como durante eventos sociales o viajes de negocios o a través de medios telemáticos, como puede ser a través del correo electrónico, teléfono móvil, etc.).

Cualquier tipo de discriminación o conducta de acoso dará lugar al correspondiente procedimiento sancionador, pudiendo llevar, en aquellas situaciones graves, al despido disciplinario del empleado según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, los Empleados tienen el derecho, y el deber, de reportar a la Dirección cualquier forma de discriminación que puedan observar en el desarrollo de su actividad. Esta comunicación se deberá realizar atendiendo a lo establecido en la Sección sobre la comunicación interna de la Empresa de este Plan.

Artículo 13.- Protección de la igualdad de trato entre hombres y mujeres

Siguiendo lo señalado en el apartado anterior, toda la actuación de la empresa y su organización se inspira en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y en el respeto de toda la normativa en materia de igualdad.

De esta forma, la Empresa desea eliminar toda situación de discriminación que pueda afectar a sus Empleados, comprometiéndose a la implatación de medida positivas para evitar posibles situaciones de acoso dentro de la Empresa.

Artículo 14.- Igualdad en la promoción interna

Siguiendo lo establecido en el Artículo correspondiente sobre la "Igualdad en la contratación", la promoción y ascenso de los Empleados se llevará a cabo en virtud de los principios de no discriminación, capacitación y experiencia.

De esta forma, se asignarán en puestos superiores a aquellos Empleados que demuestren una capacitación adecuada, que superen las pruebas correspondientes y que hayan realizado su labor de forma diligente, cumpliendo en todo caso con lo dispuesto en el presente Plan, así como con la legislación y los convenios colectivos aplicables.

Artículo 15.- Promoción del desarrollo profesional de los Empleados

La Empresa buscará, dentro de sus posibilidades, el fomento de la promoción de sus Empleados, facilitándoles los conocimientos e instrucción necesaria para desarrollar su actividad de forma efectiva y crecer dentro de la Empresa. En todo caso, se seguirá la política de promoción interna y de contratación fijada en este Plan.

Artículo 16.- Protección de la Igualdad en la negociación colectiva

La Empresa tratará de favorecer la paridad en sus órganos de negociación y de representación, estableciendo equipos paritarios y concenciados de la necesidad de superar todas las barrera y de evitar cualquier tipo de discriminación de género.

Artículo 17.- Conciliación de la vida profesional y familiar

Uno de los principios rectores de la política de recursos humanos de la Empresa será el fomento activo de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar de los Empleados en todo aquello que sea posible atendiendo a su actividad.

Dentro de la Empresa se potenciará el establecimiento de horarios que tengan en cuenta la situación familiar de los Empleados, tratando de adaptar, en todo lo posible, la jornada laboral a sus necesidades familiares.

Por último, en este Plan se recogen medidas específicas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral de los Empleados, inspiradas en este principio. Además, en el futuro se tratarán de impulsar nuevas medidas que respondan a las necesidades de los Empleados.

IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INICIAL DE LA EMPRESA

Artículo 18.- Condiciones de los procesos de selección de personal

La Empresa cuenta con el correspondiente departamento de recursos humanos o encargado de los procesos de selección de futuros empleados. De forma específica, estos profesionales han seguido la política de contratación:

Actualmente, en Vulkania Labs, S.L. reconocemos la importancia de contar con políticas de contratación y selección de empleados que promuevan la igualdad de oportunidades y eviten cualquier forma de discriminación. Nos esforzamos por asegurar que nuestros procesos de contratación sean justos, transparentes e imparciales, y que se basen en las competencias, habilidades y capacidades necesarias para desempeñar el puesto de manera efectiva.

Nuestras políticas de contratación se rigen por los siguientes principios:
- Igualdad de oportunidades: Garantizamos que todas las personas, independientemente de su género, raza, origen étnico, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas, tengan igualdad de oportunidades para postularse a nuestros puestos de trabajo. No se tolera ninguna forma de discriminación durante el proceso de selección.
- Transparencia: Comunicamos de manera clara y precisa los requisitos, responsabilidades y expectativas del puesto de trabajo en nuestras ofertas de empleo. Además, proporcionamos información sobre el proceso de selección y las etapas involucradas, para que los candidatos puedan prepararse adecuadamente y comprender el proceso en su totalidad.
- Selección basada en competencias: Evaluamos a los candidatos en función de las competencias y habilidades necesarias para desempeñar el puesto de manera efectiva. Utilizamos métodos de evaluación justos y objetivos, como entrevistas estructuradas, pruebas de aptitud y evaluaciones de desempeño, para identificar a los candidatos más adecuados.
- Diversidad e inclusión: Valoramos la diversidad en nuestro equipo y nos esforzamos por promover la inclusión en nuestras políticas de contratación. Fomentamos la contratación de personas de diferentes orígenes y experiencias, reconociendo que la diversidad fortalece nuestra capacidad para innovar y abordar los desafíos de manera efectiva.
- Eliminación de sesgos: Capacitamos a nuestros reclutadores y personal involucrado en los procesos de contratación para evitar sesgos inconscientes y discriminación. Nos aseguramos de que todas las decisiones de contratación se basen en criterios objetivos y en la evaluación justa de las habilidades y competencias de los candidatos.

Además, nos comprometemos a mantener registros detallados y confidenciales de todos los candidatos que participan en nuestros procesos de selección. Estos registros incluyen información relevante, como los criterios de selección utilizados y los motivos de las decisiones finales de contratación, con el objetivo de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas.
Estamos comprometidos con la mejora continua de estas políticas y con la promoción de un entorno laboral equitativo y diverso en Vulkania Labs, S.L.

Artículo 19.- Política de retribución Empresa

La retribución de los Empleados cumple con lo establecido el convenio colectivo aplicable, así como con la legislación laboral existente, siendo la igualdad de género uno de sus principios inspiradores.

De esta forma, las posibles diferencias salariales se explicarían por el carácter temporal de los contratos de los Empleados y por la distribución de los puestos de dirección.

Artículo 20.- Medidas de formación de los Empleados

La Empresa ha impartido cursos de formación dentro de los horarios de trabajo y se han diseñado teniendo en cuenta el puesto o las funciones de cada empleador, y a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable así como el Estatuto de los Trabajadores y la normativa sobre las medidas de seguridad.

De forma específica, la Empresa no ha impartido cursos o programas formativos concretos sobre el fomento de la igualdad de género entre los Empleados.

Artículo 21.- Medidas de conciliación familiar

Las medidas de conciliación familiar dentro de la Empresa se rigen por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, respetando de lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

En todo caso, la Empresa presenta los siguientes datos generales en relación con la conciliación familiar: _____

Artículo 22.- Prevención de las situaciones de acoso

La Empresa ha tratado en todo momento prepvenir las conductas de acoso sexual y laboral, atendiendo a lo dispuesto al convenio colectivo aplicable y a la legislación laboral.

En concreto, los Empleados quedan obligados a respetar y a cumplir con lo dispuesto en este Plan, así como toda la legislación vigente aplicable. No se permitirá incumplimiento alguno de las normas antes citadas, ya sea de forma personal o mediante la ayuda o colaboración de terceros.

Asimismo, los Empleados deberán poner en conocimiento de la Dirección o de su correspondiente Gerente estos posibles incumplimientos dentro de la Empresa tan pronto como tengan conocimiento de los mismos.

La Empresa se compromete a facilitar a los Empleados toda la información sobre las obligaciones recogidas en el presente Plan, así como sobre toda la legislación aplicable a fin de garantizar que cumplan de forma efectiva con todas sus obligaciones.

En el caso de que en un punto concreto los Empleados desconozcan la normativa aplicable, o que tengan cualquier duda sobre su interpretación o aplicación, deberán ponerse en contacto con sus superiores, Gerentes, con el órgano supervisor o con la Dirección para informar de dicha circunstancia. La Empresa se compromete en estos casos a facilitar toda la información correspondiente y a solventar cualquier duda existente.

Artículo 23.- Ayuda a Empleadas víctimas de violencia de género

La Empresa ha tratado de prestar todos los servicios posibles para asegurar la seguridad y la protección de todas las empleadas víctimas de violencia de género. De esta forma, la Empresa actuará de forma que permita a la empleada sentirse segura y le permita adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier agresión.

Artículo 24.- Fomento de una cultura empresarial integradora

La Empresa ha tratado de establecer medidas para fomentar la igualdad en todos los ámbitos de todos los Empleados y evitar posibles situaciones de discriminación y de acoso que pudieran sufrir especialmente las empleadas.

V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN

Artículo 25.- Condiciones de los procesos de selección de personal

La Empresa aplicará el principio de igualdad y no discriminación en toda su extensión dentro de sus procedimientos de selección. En concreto, la Empresa se plantea las siguientes medidas:

a. Primer objetivo:

El objetivo principal relacionado con la política de contratación que deseamos alcanzar mediante este Plan de Igualdad es lograr una mayor equidad de género en todos los niveles y áreas de la empresa. Nuestro objetivo específico es aumentar la representación y participación de las mujeres en roles y posiciones de liderazgo, así como en áreas tradicionalmente dominadas por hombres.

Para lograr este objetivo, implementaremos las siguientes medidas:
- Establecimiento de cuotas de género: Estableceremos cuotas de género para garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de contratación y promoción. Estas cuotas se aplicarán de manera progresiva y se adaptarán a las características y necesidades de cada área de la empresa.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 12 meses

b. Segundo objetivo:

Promoción de la diversidad en el proceso de selección: Fomentaremos la diversidad en los paneles de selección, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de entrevistas y evaluación de candidatos. Esto ayudará a prevenir sesgos y promover la igualdad de oportunidades para todos los candidatos.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 12 meses

c. Tercer objetivo:

Eliminación de sesgos y barreras: Capacitaremos a los responsables de la contratación y selección para identificar y eliminar los sesgos inconscientes en los procesos de contratación. Además, revisaremos y adaptaremos nuestras descripciones de puestos y requisitos para evitar barreras innecesarias que puedan limitar la participación de mujeres en determinadas áreas o roles.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 12 meses

d. Cuarto objetivo:

Fomento de la visibilidad y el desarrollo de talento femenino: Implementaremos programas de mentoría y desarrollo profesional específicos para mujeres, brindando oportunidades de crecimiento,

capacitación y visibilidad que les permitan avanzar en sus carreras. También promoveremos la promoción interna basada en el mérito y la diversidad, creando un ambiente propicio para el desarrollo y la retención del talento femenino.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 12 meses

e. Quinto objetivo:

Seguimiento y evaluación: Realizaremos un seguimiento regular de los resultados de nuestras acciones y medidas en relación con la equidad de género en la contratación. Esto nos permitirá evaluar el progreso realizado, identificar áreas de mejora y ajustar nuestras políticas y prácticas para asegurar un avance continuo hacia la igualdad de género.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 12 meses

Artículo 26.- La política de promoción interna de la Empresa

La Empresa desea garantizar el principio de igualdad dentro de la política de promoción interna de la Empresa. De forma concreta, la Empresa plantea los siguientes objetivos y medidas para tratar de conseguirlos:

a. Primer objetivo:

Establecimiento de criterios de promoción claros y transparentes: Definir criterios de promoción basados en el mérito y las habilidades, evitando sesgos y favoritismos. Garantizar que estos criterios sean claros y comunicados a todos los empleados.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

b. Segundo objetivo:

Capacitación y desarrollo de habilidades: Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para todos los empleados, sin importar su género. Ofrecer programas de desarrollo específicos para mujeres, si es necesario, para abordar posibles desigualdades en las oportunidades de crecimiento.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

c. Tercer objetivo:

Mentoría y apoyo: Establecer programas de mentoría para fomentar el desarrollo y el crecimiento de los empleados, especialmente aquellos que podrían enfrentar barreras o desafíos adicionales en su avance profesional. Asegurar que estos programas estén disponibles y accesibles para hombres y mujeres por igual.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

d. Cuarto objetivo:

Revisión y monitoreo de procesos de promoción: Realizar revisiones periódicas de los procesos de promoción para identificar posibles desigualdades o sesgos y tomar medidas correctivas. Esto puede incluir la revisión de los resultados de las promociones pasadas y la identificación de áreas de mejora.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

e. Quinto objetivo:

Equidad salarial en las promociones: Garantizar que las promociones estén acompañadas de un ajuste salarial equitativo, evitando brechas salariales basadas en el género o cualquier otro factor protegido.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

Artículo 27.- Política de retribución de la Empresa

La Empresa desea establecer las siguientes medidas con el fin de garantizar una política de retribución igualitaria:

a. Primer objetivo cuantitativo:

Equidad salarial: Establecer y mantener una política de equidad salarial que garantice que hombres y mujeres que desempeñen funciones y responsabilidades similares reciban una remuneración justa y equitativa.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

b. Segundo objetivo:

Análisis y revisión salarial: Realizar análisis periódicos de las estructuras salariales y las brechas salariales en función del género u otras características protegidas. Identificar y abordar cualquier desigualdad salarial existente y ajustar las compensaciones según sea necesario.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

c. Tercer objetivo:

Transparencia salarial: Promover la transparencia en relación con las políticas y criterios de retribución. Comunicar de manera clara y accesible la forma en que se determinan las remuneraciones y los criterios utilizados para los aumentos salariales y las bonificaciones.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

d. Cuarto objetivo:

Evaluación objetiva del desempeño: Establecer procesos de evaluación de desempeño basados en criterios claros, medibles y objetivos. Evitar la influencia de sesgos o estereotipos de género en la evaluación del desempeño y en las decisiones de compensación.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

e. Quinto objetivo:

Promoción de la igualdad en los beneficios y compensaciones: Revisar y adaptar los beneficios y compensaciones ofrecidos por la empresa para garantizar que sean equitativos y no discriminen a empleados basados en su género u otras características protegidas.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

f. Sexto objetivo:

Evaluación de la brecha salarial: Realizar análisis periódicos de la brecha salarial de género y desarrollar planes de acción para reducir cualquier disparidad identificada.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

g. Séptimo objetivo:

Promoción de la transparencia y la negociación salarial: Fomentar la transparencia en las negociaciones salariales y proporcionar herramientas y recursos para que los empleados puedan negociar de manera efectiva su compensación, evitando así posibles desigualdades salariales.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 12 meses

Artículo 28.- Medidas para la formación de los Empleados

La Empresa desea establecer una política de formación dentro de los horarios de trabajo que garantice el crecimiento profesional de todos los Empleados en términos de igualdad. En control, la Empresa implementará las siguientes medidas:

a. Primer objetivo:

Acceso equitativo a oportunidades de formación: Garantizar que hombres y mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades de formación y desarrollo profesional, evitando cualquier tipo de discriminación basada en el género u otras características protegidas.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 6 meses

b. Segundo objetivo:

Identificación de brechas de habilidades: Realizar evaluaciones periódicas de las habilidades y competencias de los empleados para identificar posibles brechas de habilidades y necesidades de formación. Considerar la igualdad de género en el análisis de las brechas identificadas.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: 6 meses

c. Tercer objetivo:

Mentoring y coaching: Establecer programas de mentoring y coaching que fomenten el desarrollo y la promoción de empleados, especialmente de mujeres, en posiciones de liderazgo y roles estratégicos.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

Cada 6 meses

Artículo 29.- Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional

La Empresa mantendrá todas las medidas de conciliación familiar establecidas en el convenio colectivo aplicable, así como en el propio Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

En todo caso, la Empresa se compromete a implementar las siguientes medidas con el fin de garantizar que todos los Empleados puedan disfrutar de forma adecuada de las medidas de conciliación dentro de la Empresa:

a. Primer objetivo:

Flexibilidad en el horario de trabajo: Implementar políticas de flexibilidad laboral que permitan a los empleados adaptar sus horarios de trabajo para atender responsabilidades familiares, como horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial, trabajo remoto o horarios comprimidos.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

b. Segundo objetivo:

Teletrabajo: Establecer programas de teletrabajo que permitan a los empleados trabajar desde casa o desde ubicaciones remotas, facilitando así la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

c. Tercer objetivo:

Políticas de tiempo libre y vacaciones: Fomentar el uso adecuado y equilibrado del tiempo libre y las vacaciones para permitir a los empleados dedicar tiempo a su vida personal y familiar.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

Artículo 30.- Clasificación profesional y condiciones de trabajo

La Empresa se compromete a implementar las siguientes medidas y objetivos evaluables:

a. Primer objetivo:

Eliminación de sesgos y discriminación en la clasificación profesional: Establecer criterios y procesos claros y transparentes para la clasificación profesional de los empleados, evitando cualquier forma de discriminación o sesgo basado en el género u otras características protegidas.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

b. Segundo objetivo:

Igualdad de oportunidades de desarrollo profesional: Garantizar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para acceder a programas de desarrollo profesional, capacitación y promoción, independientemente de su género u otras características protegidas.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

c. Tercer objetivo:

Transparencia y equidad en las políticas de promoción: Establecer políticas de promoción claras y transparentes que aseguren la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Evitar prácticas discriminatorias y sesgos en las decisiones de promoción y proporcionar retroalimentación constructiva a los empleados para su desarrollo profesional.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

d. Cuarto objetivo:

Equidad en la remuneración y beneficios: Asegurar la igualdad salarial y de beneficios para empleados que desempeñen funciones y responsabilidades similares, sin importar su género u otras características protegidas. Evaluar y corregir cualquier disparidad salarial existente y garantizar que los beneficios sean equitativos.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

e. Quinto objetivo:

Prevención del acoso y discriminación: Establecer políticas y procedimientos claros para prevenir el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, así como mecanismos de denuncia y resolución de conflictos. Promover una cultura laboral inclusiva y respetuosa.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

f. Sexto objetivo:

Evaluación y seguimiento de la igualdad en las condiciones de trabajo: Realizar evaluaciones periódicas para identificar posibles desigualdades en las condiciones de trabajo, como horarios flexibles, permisos, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y tomar medidas para corregir cualquier disparidad identificada.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

Artículo 31.- Prevención de las situaciones de acoso y discriminación

Con el fin de continuar la política de prevención de las situaciones de acoso y de discriminación entre los Empleados, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, la Empresa se propone la realización de los siguientes objetivos y medidas:

a. Primer objetivo:

Política de no discriminación y acoso: Establecer una política clara y explícita de no discriminación y acoso, que prohíba cualquier forma de discriminación de género y acoso en el lugar de trabajo. Esta política debe ser comunicada a todos los empleados y estar respaldada por procedimientos de denuncia confidenciales y eficaces.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

b. Segundo objetivo:

Procedimientos de denuncia y protección: Establecer procedimientos claros y accesibles para la denuncia de situaciones de discriminación de género o acoso, asegurando la confidencialidad y protección de los denunciantes.

Estos procedimientos deben ser efectivos y garantizar una investigación imparcial y adecuada de las denuncias.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

c. Tercer objetivo:

Responsabilidad y rendición de cuentas: Establecer mecanismos de rendición de cuentas para aquellos empleados que cometan actos de discriminación de género o acoso. Esto puede incluir acciones disciplinarias proporcionales y firmes para prevenir la repetición de tales comportamientos.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

d. Cuarto objetivo:

Creación de un entorno de trabajo seguro: Fomentar un entorno de trabajo seguro y respetuoso, donde todos los empleados se sientan cómodos y protegidos. Esto implica la promoción de una cultura de apoyo mutuo, el respeto de los límites personales y la eliminación de cualquier forma de hostigamiento o intimidación.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

Artículo 32.- Fomento de una cultura empresarial integradora y política de comunicación

La Empresa desea fomentar una cultura laboral en la que predominen los principios de igualdad de trato y de respeto de todas las empleados, así como de campañas de comunicación en las que se fomente una cultura de igualdad. Para ello, la Empresa se compromete a elaborar o introducir las siguientes medidas:

a. Primer objetivo:

Políticas de igualdad y no discriminación: Establecer políticas y procedimientos claros que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las áreas de la empresa, incluyendo contratación, promoción, formación y remuneración. Estas políticas deben ser comunicadas y aplicadas de manera consistente.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

b. Segundo objetivo:

Participación y representación equitativa: Fomentar la participación activa y equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, incluyendo la representación en puestos directivos y de toma de decisiones. Esto puede incluir el establecimiento de metas y la implementación de acciones afirmativas para promover la igualdad de oportunidades.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

c. Tercer objetivo:

Promoción de la conciliación laboral y personal: Establecer políticas y prácticas que permitan a los empleados conciliar sus responsabilidades laborales y personales, como horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y permisos parentales. Esto contribuye a promover una cultura de igualdad y apoyo a la diversidad de roles y responsabilidades.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

d. Cuarto objetivo:

Comunicación y transparencia: Fomentar una comunicación abierta y transparente sobre los valores de igualdad, las políticas y los avances en la implementación del Plan de Igualdad. Esto incluye la difusión regular de información relevante y la promoción de un entorno en el que los empleados se sientan seguros para expresar preocupaciones o sugerencias.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

e. Quinto objetivo:

Evaluación y seguimiento: Realizar evaluaciones periódicas para medir el progreso en la promoción de una cultura de igualdad y identificar áreas de mejora. Esto puede incluir la recopilación de datos desagregados por género, el monitoreo de indicadores clave y la revisión regular de las políticas y prácticas existentes.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente

responsable: Dpto. de RRHH

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente

plazo: Cada 3 meses

VI. CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33.- Órgano supervisor

Con el fin de garantizar que las medidas recogidas en el presente Plan serán debidamente seguidas y aplicadas por todos los Empleados y por la propia Empresa, se acuerda que su control se lleve a cabo por parte de: La dirección de Recursos Humanos (En adelante, el "**Supervisor**").

Artículo 34.- Funciones del órgano supervisor

El Supervisor llevará a cabo el control y gestión del correcto funcionamiento del Plan, así como a la recepción de las sugerencias de los Empleados sobre posibles incidencias o aspectos que deben ser regulados en el mismo, a la preparación de informes periódicos sobre la aplicación del Plan o a la elaboración propuestas o recomendaciones de modificación o ampliación del contenido del Plan. En todo caso, la decisión sobre su modificación o inclusión de nuevos aspectos en el Plan corresponderá únicamente a la Empresa de acuerdo con lo indicado en el presente Plan.

Por último, este órgano podrá actuar a instancia de cualquier Empleado que sufra o detecte cualquier incumplimiento de alguno de los derechos o normas recogidos en el presente Plan, así como por iniciativa propia en el caso de que lo estime necesario.

Artículo 35.- Calendario de Supervisión

El Supervisor realizará las labores de revisión del cumplimiento y del grado de ejecución del presente Plan dentro del siguiente calendario:

El órgano supervisor se reunirá cada 6 meses para comprobar el estado de cumplimiento del Plan

Artículo 36.- Sanciones por incumplimiento del Plan

El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el presente Plan dará lugar al establecimiento de una sanción que dependerá de la gravedad del incumplimiento y de las posibles consecuencias del mismo.

La gravedad del incumplimiento será evaluada por el Supervisor y/o la Dirección, describiendo de forma veraz los hechos, las pruebas que justifican los hechos, los preceptos del Plan incumplidos y las posibles consecuencias de ello.

En todo caso, esta posible sanción se ajustará a lo establecido en este Plan, y sobre todo, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en su caso, a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

Artículo 37.- Control de los objetivos

El Órgano supervisor realizará el control sobre el estado de la ejecución y sobre sus posibles resultados de forma periódica, así como de la evaluación de su grado de cumplimiento.

Estas actividades de control se realizarán mediante el análisis de los datos recogidos por parte de cada órgano encargado de su ejecución. De forma específica, las actividades de control se llevarán a cabo de la siguiente manera:

Durante las reuniones semestrales de la dirección de recursos humanos para hacer seguimiento y evaluar la aplicación del Plan de Igualdad, se pueden llevar a cabo diversas actividades y análisis para comprobar la correcta ejecución del plan. A continuación, se detallan algunas de las posibles actividades y análisis que podrían llevarse a cabo:

- Revisión de los avances: Se revisarán los avances realizados en la implementación de cada una de las medidas y objetivos establecidos en el Plan de Igualdad. Se analizará si se han alcanzado los hitos y los resultados esperados.
- Análisis de datos: Se recopilarán y analizarán datos relacionados con la igualdad de género en la empresa, como la proporción de hombres y mujeres en diferentes niveles y departamentos, las tasas de contratación y promoción por género, la igualdad salarial, entre otros. Estos análisis permitirán identificar posibles desequilibrios o brechas de género y evaluar la efectividad de las medidas implementadas.
- Seguimiento de la política de contratación y promoción: Se revisarán los procesos de contratación y promoción para asegurar que se sigan los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Se analizará si se han implementado las medidas destinadas a garantizar una selección y promoción justa y equitativa.
- Evaluación de la política de retribución: Se evaluará si se han implementado las medidas para garantizar la igualdad salarial y se analizarán los datos salariales para detectar posibles disparidades de género. También se revisarán los sistemas de evaluación del desempeño y de recompensas para asegurar que se apliquen de manera justa y no discriminatoria.
- Análisis de denuncias y casos de acoso: Se revisarán los casos de denuncias de discriminación de género, acoso o situaciones de violencia y se analizarán las medidas tomadas para abordarlos. Esto permitirá evaluar la efectividad de los procedimientos de denuncia y la respuesta de la empresa ante estas situaciones.
- Revisión de políticas y procedimientos: Se realizará una revisión de las políticas y procedimientos existentes para garantizar que se ajusten a los principios de igualdad de género. Se identificarán posibles áreas de mejora y se propondrán ajustes o actualizaciones en función de los cambios y avances en la materia.

Artículo 38.- Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad

Los Empleados podrá comunicar o denunciar libremente cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Empresa.

Cualquier denuncia remitida al Supervisor para su estudio deberá contener la siguiente información:

- nombre de la persona o personas que presentan la denuncia;
- descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan; y,
- datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, el órgano Supervisor tratará de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

Artículo 39.- Solución extrajudicial de conflictos

Las sanciones ante el incumplimiento de cualquiera de los aspectos dispuestos en este Plan se establecerán por parte del Supervisor o la Dirección siguiendo sus normas de funcionamiento recogidas en la Sección anterior.

El Supervisor o la Dirección conducirá la correspondiente investigación de los hechos denunciados, de forma que se puedan recabar los testimonios y las pruebas necesarias. Tras la recolección de datos, el Supervisor oirá a las partes y finalmente, con toda la información recopilada y los testimonios, el Supervisor adoptará la decisión de acuerdo con lo establecido en la Sección anterior.

En todo caso, este procedimiento garantizará la participación del potencial incumplidor y la posible decisión que adopte deberá estar debidamente fundamentada y probada, siguiendo en todo caso lo dispuesto en la legislación y en el convenio colectivo aplicable en su caso.

JORGE GUTIÉRREZ MÉNDEZ
CO Founder & CTO
Responsable RRHH