



Plan de Igualdad
13 de marzo de 2017



adding-plus.com
info@adding-plus.com
936 612 373

Contenido

1. MARCO LEGAL DE REFERENCIA.....	3
2. ADDING CON LA IGUALDAD	4
3. DIAGNÓSTICO	5
4. OBJETIVOS	6
5. OBJETIVOS GENERALES	9
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN	9
ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN.....	9
6.1 PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	10
6.2 FORMACIÓN INTERNA / EXTERNA.....	11
6.3 RETRIBUCIÓN.....	12
6.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	12
6.5 FLEXIBILIDAD	12
6.6 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	12
6.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	13
6.8 ESTUDIO DE OPINIÓN	13
7. ACTUACIONES CONCRETAS:	14
8. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	14

1. MARCO LEGAL DE REFERENCIA

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE el texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que recoge medidas de intervención en diferentes esferas, tanto privadas como públicas, y “pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.”

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido ya en numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

El principio de igualdad aparece reflejado en nuestra Constitución, a lo largo de distintos artículos:

- Artículo 1.1: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo jurídico".
- Artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos /as ciudadanos/as en la vida política, económica, cultural y social".
- Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

2. ADDING CON LA IGUALDAD

Aunque Adding plus parte de una situación bastante equilibrada en cuanto a su estructura y ya ha interiorizado muchos conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades, con la elaboración del Diagnóstico y Plan de Igualdad pretende terminar de formalizar su compromiso en esta materia, así como mejorar en aquellos aspectos en los que todavía exista margen de acción.

Nuestro plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con los trabajadores, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Adding Plus, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Los principios rectores que rigen el Plan de Igualdad de Adding Plus son estos:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y de estado civil.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo, salvo que se trate de medidas de discriminación positiva.
- Prohibición y rechazo del acoso sexual: se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo: que se considerará como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.

3. DIAGNÓSTICO

Como punto de partida, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la propia norma, se realizó un Diagnóstico de la situación partiendo de un análisis cuantitativo del año 2016/2017, sobre las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar y ordenación de tiempo de trabajo, que fue presentado a la administración de la empresa.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Por todo cuánto antecede, se configuran los siguientes objetivos generales y específicos, así como las medidas a adoptar para cada área de actuación:

El presente plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a

partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que ambas partes en la comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

4. OBJETIVOS

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la ley orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- Discriminación directa e indirecta. Art.6.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Indemnidad frente a represalias. Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de

un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

- Acciones positivas. Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- Tutela jurídica efectiva. Art.12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

5. OBJETIVOS GENERALES

1. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
 2. Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
 3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran incidir en la empresa.
 4. Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
 5. Evitar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de favorecer una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
 6. Mantener el actual compromiso de Responsabilidad Social Empresarial asumido por Adding Plus, en orden a fomentar el principio de Igualdad de Oportunidades.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Adding Plus mediante acciones de comunicación y formación.

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación:

ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN.

Objetivo. fomentar una presencia equilibrada de la mujer en la empresa, garantizando en los procesos de selección la Igualdad de Oportunidades.

Acciones: Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto del candidato. Así como, exigencia a las empresas consultoras externas al mantenimiento de dichos criterios a la hora de intervenir en el proceso de selección.

Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Cumpliendo lo anterior, se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona del género menos representado en el grupo y nivel de que se trate.

Establecimiento en los procesos de selección de personal de criterios que garanticen la ausencia de discriminación.

Formación en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección, contratación y promoción.

Hacer públicos a través de la página web de la empresa, en el apartado empleo, las vacantes que se vayan produciendo.

6.1 PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo Garantizar la Igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción y clasificación profesional, favoreciendo la promoción de mujeres a todas las categorías.

Acciones: En la publicación de las vacantes en el apartado de empleo de la web de la empresa, se especificarán las vacantes de manera neutra para que tanto mujeres como hombres se presenten como candidatos.

Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para puestos en los que están infrarrepresentadas, siempre que reúnan los criterios objetivos recogidos en el manual de descripción de puestos de la compañía, competencias y adecuación profesional.

Incluir, dentro de los planes de formación y desarrollo a mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, aspectos relativos a la importancia de vida profesional, personal y familiar e igualdad de oportunidades.

Se le dará traslado del Plan de Igualdad a las empresas consultoras que intervengan en el proceso de selección o promoción.

Indicador de seguimiento:

Distribución de mujeres y hombres por niveles, titulación y antigüedad.

Porcentaje de mujeres y hombres que cambian de grupo o nivel profesional desglosado.

6.2 FORMACIÓN INTERNA / EXTERNA

Objetivo: Para garantizar que los procesos de selección se vienen realizando como hasta ahora, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, se estima conveniente establecer unas pautas claras de actuación fomentando la formación de las personas que gestionan estos procesos.

Además de promoverá a la formación en materias que se estimen necesarias para que el personal que carezca de dichas aptitudes pueda formarse para corregir carencias de capacitación de las mujeres y también facilitar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de mayor responsabilidad

Acciones: La formación es un proceso vivo en el que tanto la propia oferta como los canales se van actualizando con el tiempo.

Por ello se estima conveniente actuar a través de:

- **Formación presencial:**

Se recomienda periódicamente analizar la conveniencia de que alguna o la totalidad de las personas responsables de procesos de selección y de otro personal relevante en Adding Plus puedan realizar algún tipo de formación online o presencial en este ámbito. Dado lo específico de este tipo de acciones, en cada momento será necesario acceder a la oferta formativa de las instituciones y organismos que promueven dicha formación.

Se recomienda que los contenidos formativos aborden cuestiones como las siguientes:

- Sexo y género (concepto, diferencias objetivas y diferencias adquiridas, el papel de la cultura y el aprendizaje).
- Igualdad legal frente a igualdad de oportunidades.
- La Ley de Igualdad.
- La igualdad de oportunidades en la empresa
- La figura de los/as Agentes y Promotores/as de Igualdad.

- Formas de discriminación (directa, indirecta, por embarazo o maternidad, por presentación de queja, acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje, reparto no equitativo de responsabilidades familiares).
- Acoso sexual y por razón de sexo. Acoso laboral.
- Pautas para el tratamiento de denuncias por acoso.
- Formas de promoción de la igualdad de oportunidades (plan de igualdad, sensibilización, promoción de medidas y vigilancia).

6.3 RETRIBUCIÓN

Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Acciones: Realizar un seguimiento periódico de los indicadores del área, que será facilitado por la empresa.

Indicador de seguimiento: Retribución media de mujeres y hombres por grupo y nivel profesional.

6.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Objetivos: Facilitar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todos los empleados de Adding Plus, manteniendo el actual compromiso de “Responsabilidad Social Empresarial” asumido por Adding Plus.

Medidas: Realización de campañas informativas y de comunicación a toda la plantilla sobre las distintas medidas de conciliación, incidiendo en la corresponsabilidad en el disfrute de las mismas.

6.5 FLEXIBILIDAD

Objetivos: Facilitar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todos los empleados de Adding Plus.

Medidas: Informar sobre las opciones de compactación de jornada o teletrabajo disponibles para puestos determinados dentro de la plantilla.

6.6 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Objetivo: Sensibilizar y promover el principio de igualdad y no discriminación, y la comunicación y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales establecidas y que se establezcan para fomentar la igualdad, así como las que se recojan en el presente Plan de Igualdad

Acciones: Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.

Divulgar el contenido del Plan de Igualdad mediante comunicación interna, e informar anualmente de su desarrollo.

Indicador de seguimiento

Número de comunicados en materia de igualdad

Medidas: Realización de campañas informativas y de comunicación a toda la plantilla sobre las distintas medidas de igualdad.

6.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Prevenir cualquier situación de Acoso en el seno de la empresa.

Acciones: La empresa se compromete:

A realizar una declaración de principios manifestando su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Indicador de seguimiento:

Número de acciones de información en torno al acoso

Número de consultas en torno al acoso

6.8 ESTUDIO DE OPINIÓN

Objetivo: Adding Plus se compromete a incluir preguntas relativas a ámbitos de la Ley de Igualdad, en los estudios de opinión que se realicen entre sus empleados y empleadas para conocer su percepción acerca de diferentes ámbitos relacionados con el funcionamiento de la empresa.

El cuestionario se redactará utilizando lenguaje inclusivo.

7. ACTUACIONES CONCRETAS:

Entre las preguntas relacionadas con conciliación e igualdad a incluir en el cuestionario, citamos las siguientes:

- Adding Plus es una empresa sensible que contempla mecanismos de flexibilización voluntaria de la jornada (hora de entrada y salida flexible, compactación de jornada).
- Adding Plus es una empresa sensible con la cuestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de acceso a la formación y la promoción profesional en la empresa.

8. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez al año se llevará a cabo una revisión de la situación en materia de igualdad de oportunidades, con el objetivo de comprobar el cumplimiento de cada una de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, así como determinar la conveniencia de incluir nuevas acciones en esta línea.

En dicha revisión se analizarán las actuaciones realizadas, incidencias, consultas recibidas, etc., relacionadas con dicho Plan y posteriormente se elaborará un informe anual en el que se dé cuenta del estado de la situación y pasos siguientes, si los hubiera