

I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LOS MATERIALES COMPUESTOS (FIDAMC)

INTRODUCCIÓN

FIDAMC respeta, promueve y aplica la igualdad de oportunidades sin prejuicio de género, cultura, origen u orientación sexual, preservando la meritocracia como criterio para asignación de recursos, responsabilidades y recompensas tal y como establece en el código ético que rige en la empresa desde su inicio.

En cumplimiento de la normativa vigente se acomete la realización del I Plan de Igualdad, mediante la creación de una comisión negociadora paritaria de la parte empresarial y social y en base al Diagnóstico de situación de la empresa negociado y validado por dicha comisión.

ÁMBITO

El plan de igualdad vincula a todas las personas trabajadoras adscritas a FIDAMC.

VIGENCIA

El plan de igualdad tiene una vigencia de cuatro años a partir de la firma de este documento.

OBJETIVOS

- Reforzar el compromiso de la empresa con la promoción e igualdad de oportunidades que establece su código ético
- Fomentar una cultura de igualdad en la empresa a todos los niveles y en todas las áreas de la empresa
- Formar en igualdad a responsables de RR.HH. y miembros de la representación legal de los trabajadores
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
- Adaptar los procesos de toma de decisiones a las normas EIGE para garantizar la representación del sexo infrarrepresentado en los comités de selección de los proyectos europeos.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

El plan de igualdad afecta a todas las áreas de la empresa, a todos los niveles.

MEDIDAS ESPECÍFICAS

Se relacionan a continuación las medidas específicas acordadas en la negociación del plan de igualdad y que vienen a ampliar la política de igualdad de oportunidades que aplica la empresa habitualmente que ha sido analizada en el diagnóstico de situación de la negociación de este plan de igualdad.

| Medida | Responsable | Plazo | Indicador |
|--|-------------------------------|--------------|--|
| 1. Jornada de concienciación en igualdad/plan de igualdad a toda la plantilla | RR.HH. | T4/2021 | N.º de personas asistentes |
| 2. Formación en igualdad de una selección de personas de RR.HH. y representación legal de los trabajadores | RR.HH. | A1 | N.º de personas asistentes Horas de formación/persona |
| 3. Formación de una persona como Agente de Igualdad | RR.HH. | A2 | Horas de formación/personas |
| 4. Hacer explícita la tolerancia 0 de la empresa en materia de acoso sexual mediante carteles, comunicados, etc. | RR.HH. | A1-A4 | N.º de acciones acometidas |
| 5. Jornada de concienciación de toda la plantilla sobre acoso sexual y por razón de sexo | RR.HH. | T4/2021 | N.º de personas asistentes |
| 6. Distribución del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a todo el personal | RR.HH. | T4/2021 | N.º de manuales entregados (válido en formato digital o impreso) |
| 7. Inclusión del protocolo de acoso sexual en el Manual de bienvenida | RR.HH. | A1-A4 | N.º de manuales entregados (válido en formato digital o impreso) |
| 8. Encuesta de clima laboral en materia de igualdad | RR.HH. / RLT | A2 y A4 | Valoración de resultados |
| 9. Adaptación de los comités de toma de decisiones a las normas EIGE en los proyectos europeos | Gestión de proyectos europeos | A1-A4 | Valoración de resultados |
| 10. Revisión anual de registro retributivo y brecha salarial | RR.HH. / RLT | A1-A4 | Valoración de resultados |

SEGUIMIENTO

Se formará una comisión de seguimiento con representantes de la empresa y de la representación legal de los trabajadores que analizará una vez al año los resultados del plan de igualdad.

En función de los resultados de la evaluación anual la comisión de seguimiento podrá adoptar medidas para dinamizar y reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad a fin de integrar la igualdad en el proceso de mejora continua que aplica la empresa.

FINANCIACIÓN

Este plan de igualdad es transversal e incluye a todo el personal. Las medidas irán a cargo de las partidas presupuestarias correspondientes.

APROBACIÓN DEL PLAN

En Getafe, con fecha 2 de agosto de 2021, firman el presente documento en prueba de conformidad los miembros activos de la comisión negociadora paritaria.

En representación de la empresa:

Cristina Alía Herrero / Departamento de Recursos Humanos

Laura Sánchez Coloma / Departamento de Recursos Humanos

Silvia Calvo del Valle / Ingeniería y Desarrollo

Silvia Calvo del Valle Firmado digitalmente por
Silvia Calvo del Valle
Fecha: 2021.08.07
12:50:44 +02'00'

Por la representación sindical

María Rosario Martínez Miranda /UGT

María
Martinez
Miranda Firmado digitalmente
por María Martínez
Miranda
Fecha: 2021.08.09
12:02:56 +02'00'

Álvaro Calero Casanova /UGT

Juan Pablo Zarco Villaverde / UGT

I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LOS MATERIALES COMPUESTOS (FIDAMC)

INTRODUCCIÓN

FIDAMC respeta, promueve y aplica la igualdad de oportunidades sin prejuicio de género, cultura, origen u orientación sexual, preservando la meritocracia como criterio para asignación de recursos, responsabilidades y recompensas tal y como establece en el código ético que rige en la empresa desde su inicio.

En cumplimiento de la normativa vigente se acomete la realización del I Plan de Igualdad, mediante la creación de una comisión negociadora paritaria de la parte empresarial y social y en base al Diagnóstico de situación de la empresa negociado y validado por dicha comisión.

ÁMBITO

El plan de igualdad vincula a todas las personas trabajadoras adscritas a FIDAMC.

VIGENCIA

El plan de igualdad tiene una vigencia de cuatro años a partir de la firma de este documento.

OBJETIVOS

- Reforzar el compromiso de la empresa con la promoción e igualdad de oportunidades que establece su código ético
- Fomentar una cultura de igualdad en la empresa a todos los niveles y en todas las áreas de la empresa
- Formar en igualdad a responsables de RR.HH. y miembros de la representación legal de los trabajadores
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
- Adaptar los procesos de toma de decisiones a las normas EIGE para garantizar la representación del sexo infrarrepresentado en los comités de selección de los proyectos europeos.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

El plan de igualdad afecta a todas las áreas de la empresa, a todos los niveles.

MEDIDAS ESPECÍFICAS

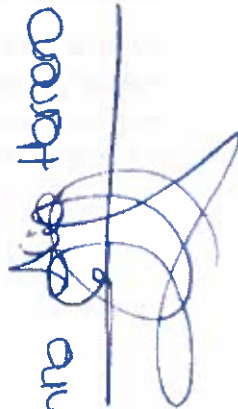
Se relacionan a continuación las medidas específicas acordadas en la negociación del plan de igualdad y que vienen a ampliar la política de igualdad de oportunidades que aplica la empresa habitualmente que ha sido analizada en el diagnóstico de situación de la negociación de este plan de igualdad.

| Medida | Responsable | Plazo | Indicador |
|--|-------------------------------|---------|--|
| 1. Jornada de concienciación en igualdad/plan de igualdad a toda la plantilla | RR.HH. | T4/2021 | N.º de personas asistentes |
| 2. Formación en Igualdad de una selección de personas de RR.HH. y representación legal de los trabajadores | RR.HH. | A1 | N.º de personas asistentes Horas de formación/persona |
| 3. Formación de una persona como Agente de Igualdad | RR.HH. | A2 | Horas de formación/personas |
| 4. Hacer explícita la tolerancia 0 de la empresa en materia de acoso sexual mediante carteles, comunicados, etc. | RR.HH. | A1-A4 | N.º de acciones acometidas |
| 5. Jornada de concienciación de toda la plantilla sobre acoso sexual y por razón de sexo | RR.HH. | T4/2021 | N.º de personas asistentes |
| 6. Distribución del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a todo el personal | RR.HH. | T4/2021 | N.º de manuales entregados (válido en formato digital o impreso) |
| 7. Inclusión del protocolo de acoso sexual en el Manual de bienvenida | RR.HH. | A1-A4 | N.º de manuales entregados (válido en formato digital o impreso) |
| 8. Encuesta de clima laboral en materia de igualdad | RR.HH. / RLT | A2 y A4 | Valoración de resultados |
| 9. Adaptación de los comités de toma de decisiones a las normas EIGE en los proyectos europeos | Gestión de proyectos europeos | A1-A4 | Valoración de resultados |
| 10. Revisión anual de registro retributivo y brecha salarial | RR.HH. / RLT | A1-A4 | Valoración de resultados |

Laura Sauchea Olano



Gissho ~~de~~ Harero



SEGUIMIENTO

Se formará una comisión de seguimiento con representantes de la empresa y de la representación legal de los trabajadores que analizará una vez al año los resultados del plan de igualdad.

En función de los resultados de la evaluación anual la comisión de seguimiento podrá adoptar medidas para dinamizar y reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad a fin de integrar la igualdad en el proceso de mejora continua que aplica la empresa.

FINANCIACIÓN

Este plan de igualdad es transversal e incluye a todo el personal. Las medidas irán a cargo de las partidas presupuestarias correspondientes.

APROBACIÓN DEL PLAN

En Getafe, con fecha 2 de agosto de 2021, firman el presente documento en prueba de conformidad los miembros activos de la comisión negociadora paritaria.

En representación de la empresa:

Cristina Alía Herrero / Departamento de Recursos Humanos

Laura Sánchez Coloma / Departamento de Recursos Humanos

Silvia Calvo del Valle / Ingeniería y Desarrollo

Por la representación sindical

María Rosario Martínez Miranda /UGT

Álvaro Calero Casanova /UGT

Juan Pablo Zarco Villaverde / UGT

1. The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that proper record-keeping is essential for the integrity of the financial system and for the ability to detect and prevent fraud.

2. The second part of the document outlines the specific requirements for record-keeping, including the need to maintain original documents and to keep copies of all records for a minimum of seven years. It also discusses the importance of ensuring that records are accessible and retrievable.

3. The third part of the document discusses the role of internal controls in ensuring the accuracy and reliability of financial records. It emphasizes that internal controls should be designed to prevent errors and to detect and correct any errors that do occur. It also discusses the importance of regular internal audits and the role of the internal audit function in monitoring and evaluating the effectiveness of internal controls.

4. The fourth part of the document discusses the importance of transparency and disclosure in financial reporting. It emphasizes that financial statements should be prepared in accordance with applicable accounting standards and should be audited by independent auditors. It also discusses the importance of providing clear and concise disclosures of all material information.

5. The fifth part of the document discusses the importance of ethical behavior in financial reporting. It emphasizes that financial reporting should be based on the highest standards of integrity and that all transactions should be recorded and reported accurately and honestly.

6. The sixth part of the document discusses the importance of ongoing monitoring and evaluation of the financial reporting process. It emphasizes that the financial reporting process should be subject to regular review and that any deficiencies should be identified and corrected promptly. It also discusses the importance of staying up-to-date on changes in accounting standards and regulations.

7. The seventh part of the document discusses the importance of communication and collaboration between all parties involved in the financial reporting process. It emphasizes that clear communication and collaboration are essential for ensuring the accuracy and reliability of financial records.

8. The eighth part of the document discusses the importance of training and education for all employees involved in the financial reporting process. It emphasizes that ongoing training and education are essential for ensuring that all employees are up-to-date on the latest accounting standards and regulations.