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 Alia 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

Maria Martinez Miranda Firmado digitalmente por Maria Martinez 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 Sanchez Gona

Gisbro Nia Herrero

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 Alia Herrero / Departamento de Recursos Humanos

Laura Sánchez Colomina / 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