

CAPITAL GENETIC EBT, S.L.

PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS	3
2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	6
3. ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	8
4. DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES.....	8
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	34
5.1 EVALUACIÓN	35
5.2 SEGUIMIENTO: CALENDARIO.....	36

1. INTRODUCCIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer **efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

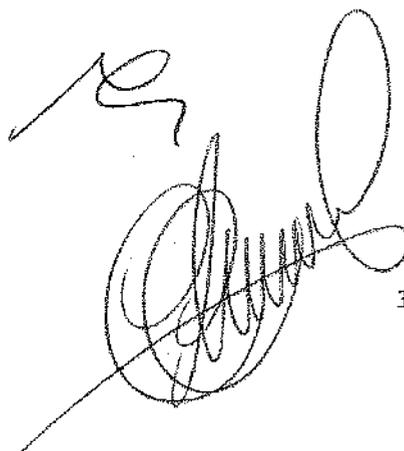
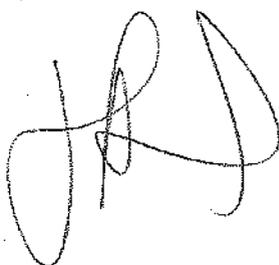
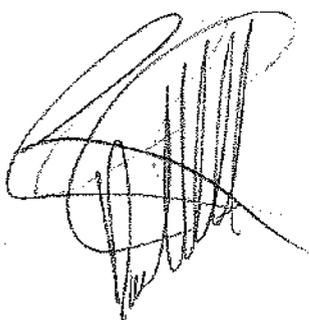
En relación con el ámbito laboral, su artículo 45.1 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres; en el apartado 2 del mismo precepto se establece que en el caso de empresas de más de 250 trabajadores tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

La **definición del Plan de Igualdad** se contiene en el artículo 46, que lo define de la siguiente forma:

“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Una vez realizado por la Empresa el estudio o diagnóstico de situación previo, e identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de este precepto de la Ley Orgánica 3/2007.

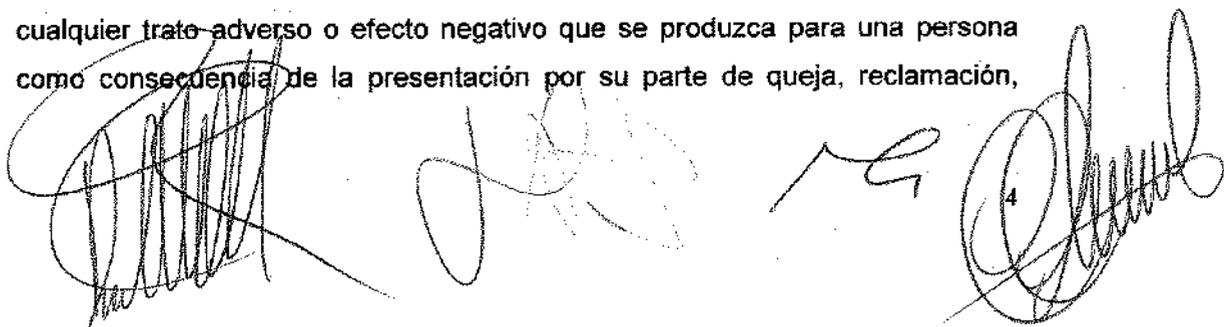
En consecuencia, el presente Plan contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto de los siguientes principios:



1. **Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador:** la igualdad de trato 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.
2. **Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:** la discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en 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 u orden de discriminar directa o indirectamente.
3. **Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:** la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. **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 cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
5. **Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo:** se considera 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

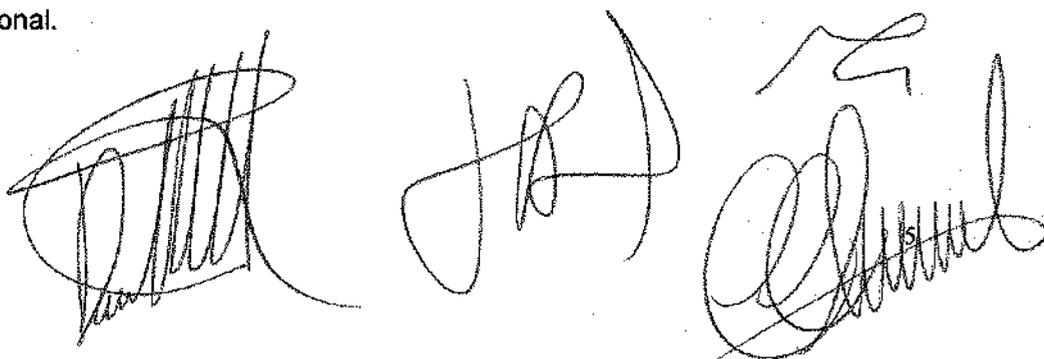
6. **Principio de indemnidad frente a represalias:** supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación,

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, dense signature. In the center, there are some looser initials. On the right, there is another large signature, and within it, a small number '4' is visible.

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 mujeres y hombres.

Partiendo de ello, se definen como **objetivos** del Plan, los siguientes:

- A) **Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.
- B) **Promover adicionalmente medidas de conciliación de la vida laboral y familiar** de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad.
- C) **Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización** en la Empresa, de los principios y políticas en materia de igualdad.
- D) **Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo**, mediante la adopción de un protocolo de actuación.
- E) **Promover medidas laborales que apoyen la lucha contra la violencia sexista.**
- F) **Promover una mayor participación de la mujer** en los diferentes niveles de la organización y en especial en aquellos en que se encuentren menos representadas, con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.
- G) **Fomentar como valor de la Empresa, el respeto y gestión de la diversidad de personal.**



- H) Promover la defensa y aplicación efectiva del **principio de igualdad** entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- I) Conseguir una **representación equilibrada** de la mujer en el ámbito de la Empresa y fomentar sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.
- J) Promover que la **política de recursos humanos** de la Compañía sea acorde con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- K) Establecer medidas que permitan la **conciliación de la vida laboral y familiar**.
- L) **Formar y sensibilizar** a todo el personal de la Empresa, y especialmente a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

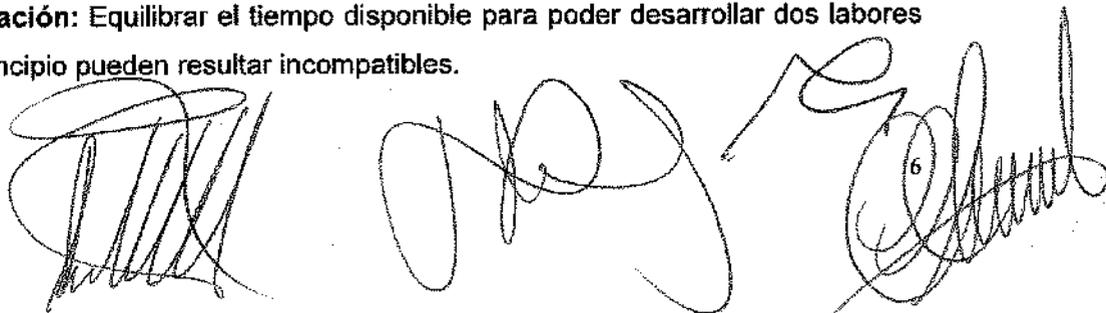
Acciones positivas: Medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretenden suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

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.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

Compatibilización: Equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.



Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización.

Discriminación: Trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

Diversidad: Diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

División sexual del trabajo: Se entiende por división sexual del trabajo a la división tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.

Estereotipos sociales: Determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

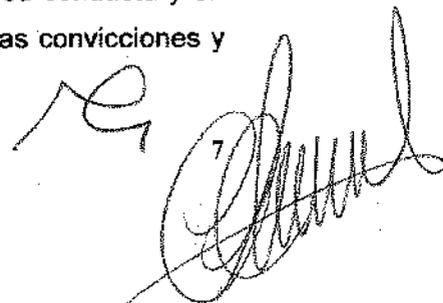
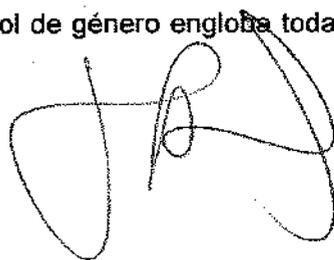
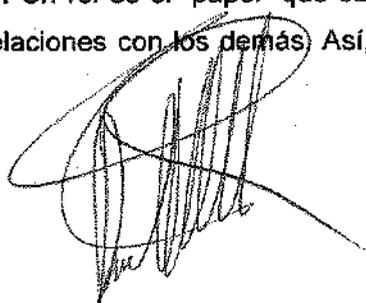
Igualdad de trato entre hombres y mujeres: Ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

Principio de igualdad: Este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

Responsabilidad social corporativa: Supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

Roles: Un rol es el "papel" que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y



actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

Sexismo: Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo a esta idea.

Techo de cristal: Barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

3. ÁREAS DE ACTUACIÓN

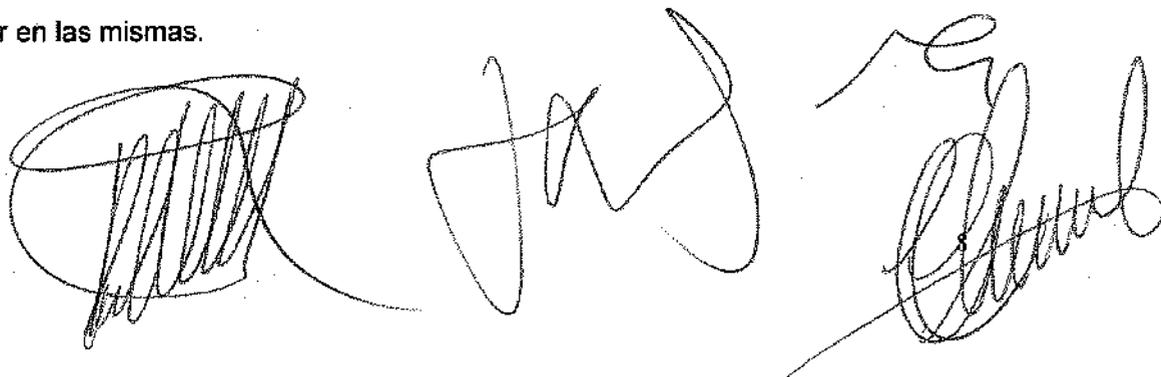
Partiendo de la situación existente en la actualidad en la Compañía, reflejada en el informe de diagnóstico de la misma, se considera que es preciso llevar a cabo una serie de medidas o acciones en materia de igualdad, fundamentalmente en las siguientes áreas:

- a) Selección, contratación, promoción y desarrollo profesional.
- b) Formación y sensibilización.
- c) Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- d) Política retributiva e igualdad.
- e) Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, y moral.
- f) Prevención de riesgos laborales.

Partiendo de la definición de esas grandes áreas, se expondrán las correspondientes acciones proyectadas sobre cada uno de esos apartados, dedicando finalmente, un epígrafe al sistema de evaluación y seguimiento pretendido por la Compañía, acerca de la aplicación y virtualidad del presente Plan.

4. DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de CAPITAL GENETIC EBT, S.L., comenzaremos a describir las acciones a desarrollar en las mismas.



A tal efecto, comenzaremos describiendo, en cada uno de los apartados o áreas, cuáles son los principios que deben guiar o regir la actuación empresarial, para señalar a continuación, las acciones que la Empresa se compromete a llevar a cabo.

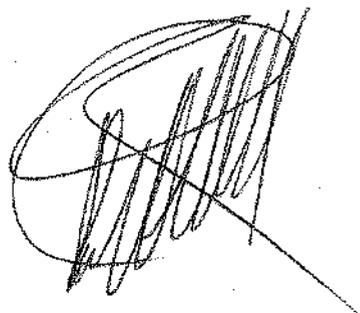
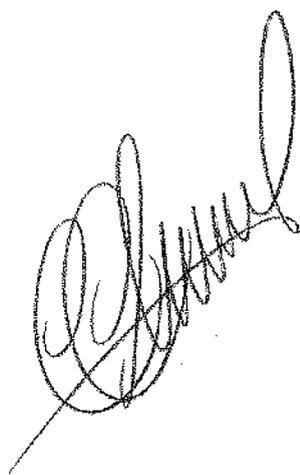
Tal y como podremos comprobar, cada una de las acciones propuestas dentro de este Plan de Igualdad se identifica mediante una ficha, a los efectos de hacer más comprensible cual es la finalidad de la misma y cuáles serán los mecanismos para su seguimiento.

En particular, cada ficha contiene lo siguiente:

- Descripción de la acción a realizar por la Compañía.
- Motivos de su implantación.
- Objetivos que se pretenden conseguir con la misma.
- Personal responsable de su implantación.
- Personal al que va dirigida la acción.
- Medios materiales previstos para su realización.
- Mecanismos de seguimiento.

Finalmente se establecerá lo siguiente:

- Un mecanismo de seguimiento, a los efectos de que el Comité de Igualdad lleve a cabo la evaluación periódica del Plan de Igualdad.
- Un calendario de actuaciones, en función del plan temporal previsto para la realización y revisión de cada una de las acciones concretas.



AREA 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

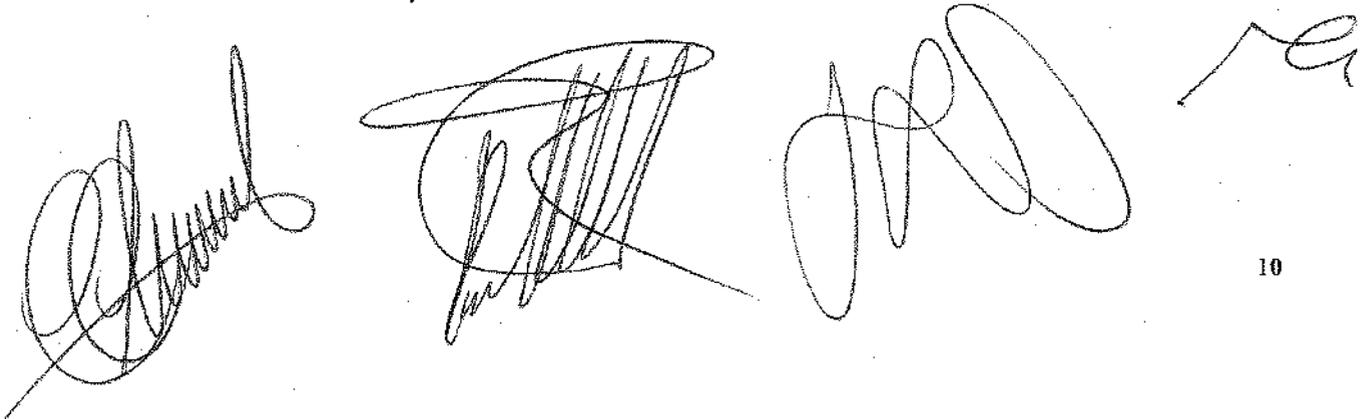
Es objetivo primordial de la Empresa asegurar la igualdad plena de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de selección, promoción y desarrollo profesional.

Concretamente, en materia de selección, los criterios o principios que deben guiar a la Empresa, tanto en la selección realizada directamente por ésta, como en la encomendada a Empresas externas, son los siguientes:

- a) Se incluirá en las ofertas de trabajo un **compromiso expreso** de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades.
- b) Se realizarán las ofertas de empleo conforme a una información ajustada a las **características objetivas del puesto de trabajo**, exigencias y condiciones del mismo, evitando utilizar imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.
- c) Se concertarán y celebrarán las entrevistas de trabajo **atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión**, sin considerar contenidos sexistas.
- d) Se evaluará a los candidatos con **criterios claros y objetivos** alejados de estereotipos y prejuicios que puedan suponer un sesgo en el proceso de selección.

Por lo que respecta a la contratación de mujeres, se ha comprobado en el diagnóstico de situación que la modalidad contractual más empleada es la del contrato indefinido a tiempo completo. Pese a ello, una de las prioridades empresariales debe ser **fomentar la contratación indefinida de mujeres**.

En relación con la promoción, se valorará a los candidatos en base a su **idoneidad para ocupar la vacante en cuestión**, buscando asegurar que cada puesto de trabajo es ocupado por la persona más adecuada en un marco de igualdad de trato con ausencia de cualquier discriminación basada en el sexo.



Acción 1: Sensibilización de los intermediarios de la necesidad de selección en igualdad

Descripción

Informar a los agentes externos a los que se acuda para la selección de personal, sobre la política de la Empresa de selección en igualdad, buscando una participación paritaria de hombres y mujeres en los puestos a cubrir, siempre que sea posible.

Motivos de la implantación

Menor porcentaje de mujeres que de hombres en algunas categorías de la Empresa, e incluso, inexistencia de mujeres en determinadas áreas.

Objetivos

Evitar la masculinización de ciertos puestos, equilibrando la presencia de ambos géneros en cada uno de ellos.

Personal responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Empresas de selección de personal, en su caso.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Reuniones de RR.HH. y comunicaciones a los organismos correspondientes.

Mecanismos de seguimiento

Estudio número hombres/mujeres beneficiados por la acción y cuestionario a los recién incorporados.



Acción 2. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades

Descripción

Especificar en toda oferta de empleo de la Empresa, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de acceder a un empleo.

Motivos de la Implantación

Llevar a cabo una labor de transparencia y publicidad en cuanto al compromiso empresarial de respetar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el acceso a cualquier puesto de trabajo.

Objetivos

Ofrecer una igualdad de oportunidades de acceso al empleo, tanto a hombres como a mujeres.

Personal responsable

Recursos humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Empleados potenciales de la Empresa.

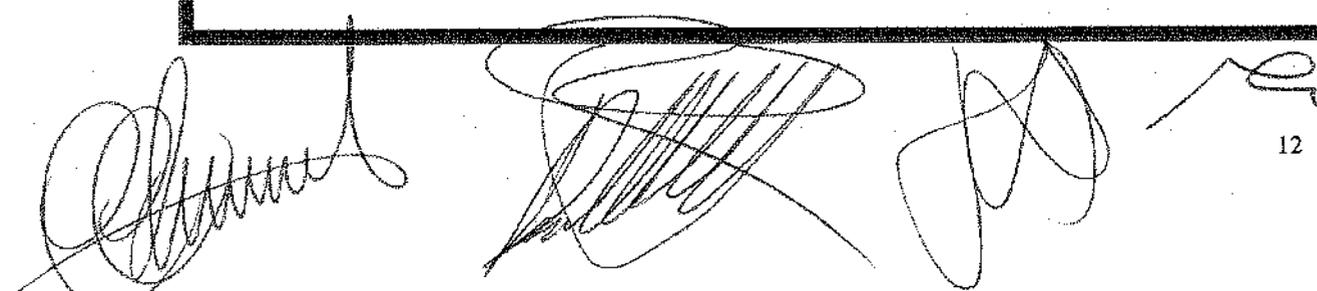
Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Formato de oferta de empleo con el compromiso.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Comprobar que realmente aparece explícito el compromiso en igualdad de oportunidades.

Número de ofertas de trabajo y número de ofertas con el compromiso de igualdad.



Acción 3: Eliminar de las ofertas de empleo cualquier tipo de lenguaje sexista

Descripción

Examinar y modificar todo aquello que pueda relacionarse con un lenguaje sexista en las ofertas de empleo que pudiera emitir la Empresa, orientándolas hacia la utilización de un lenguaje neutro.

Motivos de la implantación

Detección de un mayor porcentaje de hombres en determinados puestos y áreas de la Empresa.

Objetivos

Eliminación de las ofertas de empleo de todo aquello que pueda estar relacionado con un lenguaje sexista tanto de forma explícita como implícita.

Personal Responsable

Personal de RRHH.

Personal al que va dirigida la acción

Aquellas mujeres que se han podido sentir "excluidas" del proceso de selección a causa de la utilización de un lenguaje sexista en las ofertas de empleo.

Medios y materiales para la acción

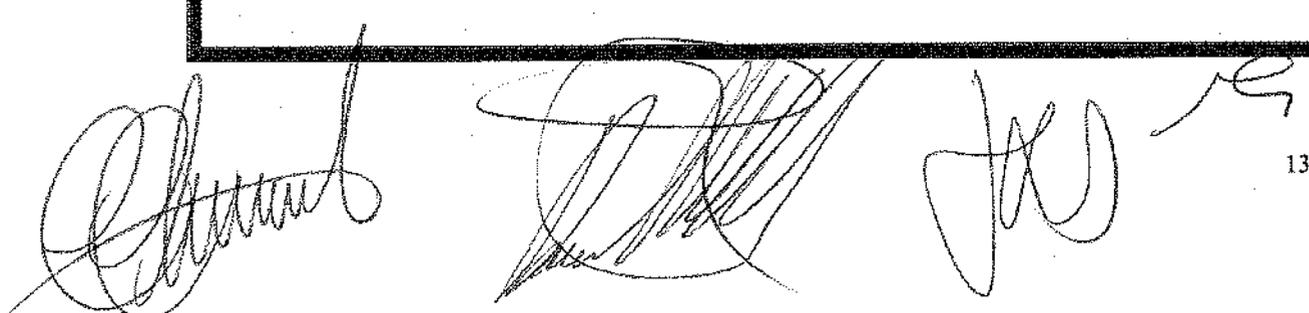
Ofertas de empleo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Control antes de la publicación de la oferta.

Utilización de un lenguaje neutro.

Control externo a través de la comprobación de la no utilización de lenguaje sexista donde se emitan las ofertas de la Empresa.



Acción 4. Revisión de los criterios de selección

Descripción

Revisión de los criterios de selección y promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Motivos de la implantación

Detección de porcentajes más altos de hombres que de mujeres en aquellas categorías con mayor responsabilidad.

Objetivos

Hacer una selección de personal en donde no encontremos requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Personal Responsable

Personal de RRHH.

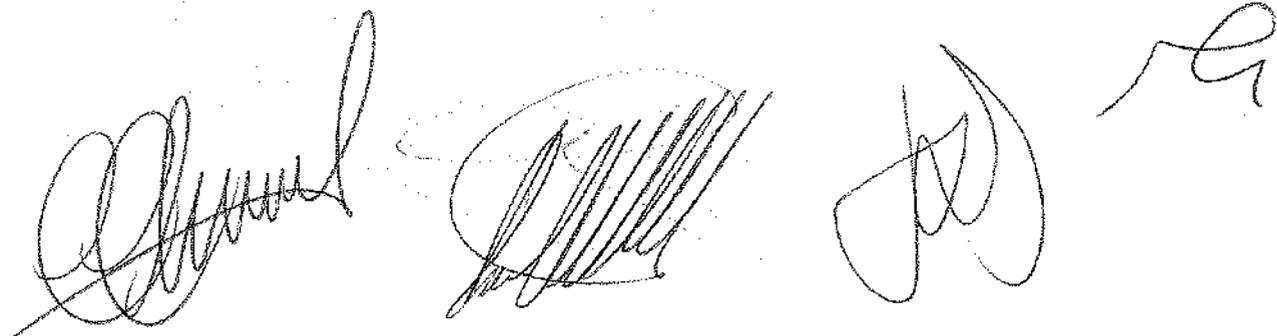
Personal al que va dirigida la acción

Personal dedicado tanto a la elaboración de perfiles como a la selección de candidatos.

Medios materiales previstos para la realización de la acción

Reuniones con el área de selección.

Comunicados internos.



Acción 5. Supervisión de los procesos de selección para puestos superiores

Descripción

La medida consiste en supervisar los accesos de los candidatos a puestos superiores, para certificar que éstos se producen sin faltar a criterios de igualdad. Se exigirán informes objetivos sobre la elección final de los candidatos. Si fuera necesario, se deberán celebrar reuniones con los Jefes de cada área para supervisar las selecciones.

Motivos de la implantación

Podría existir una cierta preferencia, motivada por razones históricas y sociales relacionadas con la tradición, para seleccionar directivos hombres.

Objetivos

Supervisar la elección de los posibles candidatos a la hora de acceder a puestos superiores y confirmar que se realiza con criterios de igualdad.

Personal Responsable

Personal de RRHH. Personas que deciden la promoción.

Personal al que va dirigida la acción

Trabajadores de la Empresa que vayan a ocupar puestos superiores.

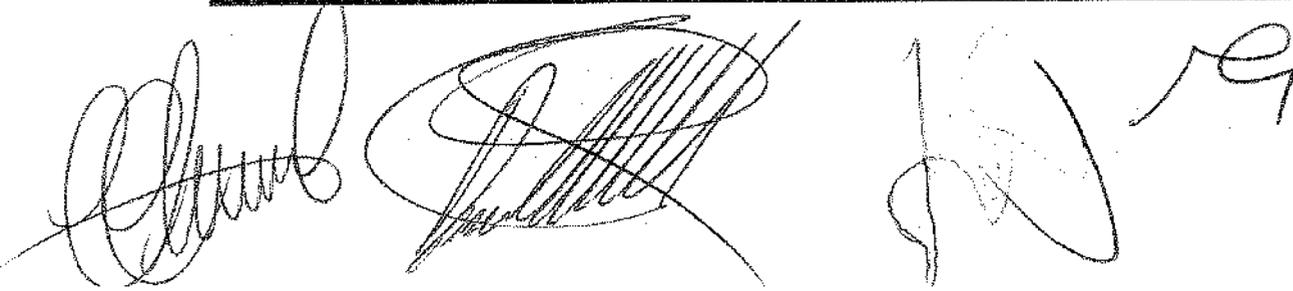
Medios y Materiales previstos para la realización de la acción

Reuniones periódicas. Petición de informes objetivos de selección.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

A través de reuniones periódicas.

A través de la comparación de los informes de elección con los informes de candidatos.



Acción 6. Difusión de las medidas puestas en práctica por la Compañía para fomentar la igualdad de oportunidades. Actuaciones en página web corporativa.

Descripción

Circular informativa sobre las medidas de fomento de igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres. Incluir un apartado específico en igualdad en la página web de la Compañía.

Motivos de la implantación

Conocimiento de toda la plantilla de estas medidas. Transparencia empresarial. Difusión.

Objetivos

El fin de esta acción es que, a partir de las necesidades detectadas, se implanten las medidas necesarias para solucionarlas y que, de esta manera, toda la plantilla consigan un mayor equilibrio entre la vida profesional y personal.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla de la Empresa. Público y clientes potenciales en general.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos. Página web corporativa.

Tablón de anuncios.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Número de sugerencias/dudas recibidas.

AREA 2 FORMACION Y COMUNICACION

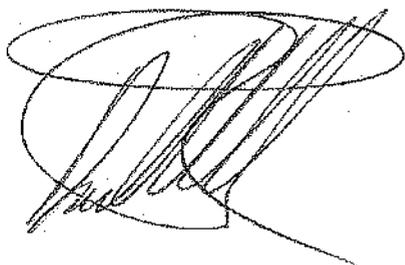
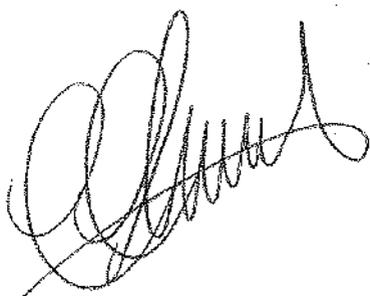
La Empresa se compromete a adoptar acciones que permitan facilitar la asistencia a los cursos de formación de todos los empleados y, en especial, de las trabajadoras de la plantilla.

Según la información que hemos recibido de la Compañía, todo el personal de la misma tiene acceso a la formación sin hacer distinción alguna por razón de sexo, ya que los empleados, en su caso, son convocados a los cursos con pleno respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, es de vital importancia para la Compañía que sus responsables de Recursos Humanos estén formados en materia de igualdad.

Por este motivo, ya se ha facilitado a parte del personal directivo, formación adecuada en materia de implantación de Planes de Igualdad, para que puedan aplicar en el seno de la Sociedad los principios establecidos por la Ley de Igualdad.

Todo lo anterior, siempre teniendo en cuenta que la formación impartida se lleve a cabo de forma voluntaria y contribuya al desarrollo profesional de todos los empleados y empleadas, lo que afectará de forma positiva a la productividad empresarial.



Acción 1. Adaptaciones horarias en los cursos formativos que favorezcan la asistencia a los mismos

Descripción

Ofrecer cursos de formación con horarios adaptados a las necesidades de conciliación familiar y laboral de la plantilla.

Motivos de la implantación

Facilitar a los empleados recursos para conciliar su vida laboral y familiar.

Objetivos

El fin de esta acción es que, a partir de las necesidades detectadas, se implanten las medidas necesarias para solucionarlas y que, de esta manera, toda la plantilla consiga un mayor equilibrio entre vida profesional y personal.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla.

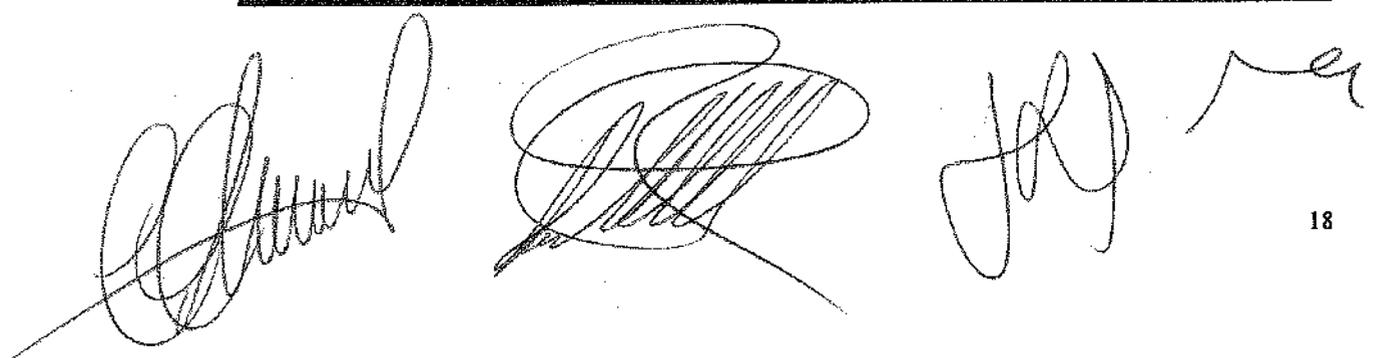
Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos para asistir a los cursos.

Mecanismos de seguimiento

Número de sugerencias/dudas recibidas.

Nº de mujeres y hombres beneficiarios.



Acción 2. Realizar acciones informativas específicas en materia de Igualdad de Oportunidades y medidas en la formación interna para la Igualdad

Descripción

Implantación de cursos informativos y de concienciación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Motivos de la implantación

Desconocimiento por parte de la mayoría de empleados de la Ley de Igualdad, así como sobre las medidas que pueden ser aplicadas para favorecer la igualdad de oportunidades. Contribuir a la productividad y rendimiento de la plantilla.

Objetivos

El fin de esta acción es que la plantilla conozca los principios que en materia de igualdad se derivan tanto de la Ley de Igualdad como del resto de legislación relacionada. Potenciar un buen clima laboral.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal (interno o externo) encargado de la formación.

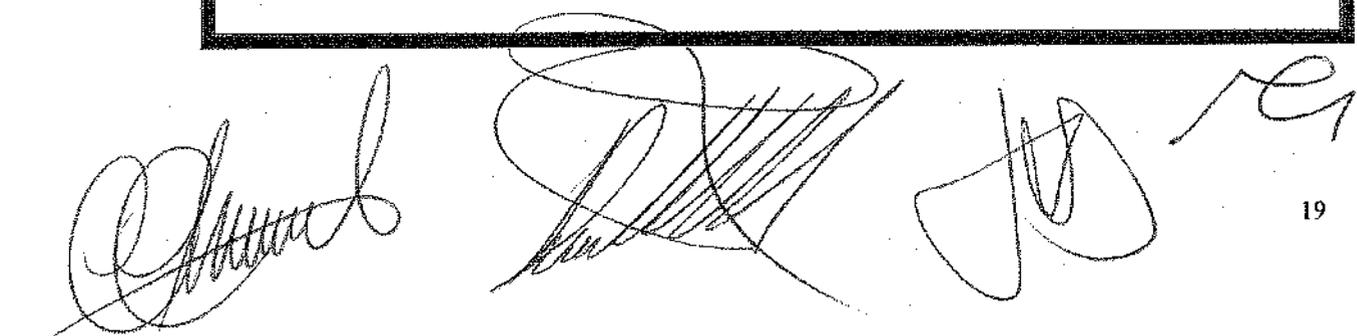
Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla de la Empresa.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos.

Empresa especializada en formación de los trabajadores.



Acción 3. Comunicaciones específicas en materia de Igualdad de Oportunidades en el seno de la Compañía

Descripción

Comunicados donde los empleados/as expongan problemas surgidos con la Igualdad de Oportunidades y se puedan establecer, una vez estudiadas, soluciones que convengan a ambas partes (Empresa y empleados/as).

Motivos de la implantación

Profundizar en el conocimiento de las necesidades reales de trabajadores y trabajadoras en cuanto a tiempo y recursos para atender adecuadamente su vida personal y familiar.

Objetivos

El fin de esta acción es solucionar los problemas que pudieran surgir en materia de igualdad en y en relación con la organización, de manera que toda la plantilla consiga un mayor equilibrio entre vida profesional y personal y, en definitiva, mejore su calidad de vida.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla de la Empresa.

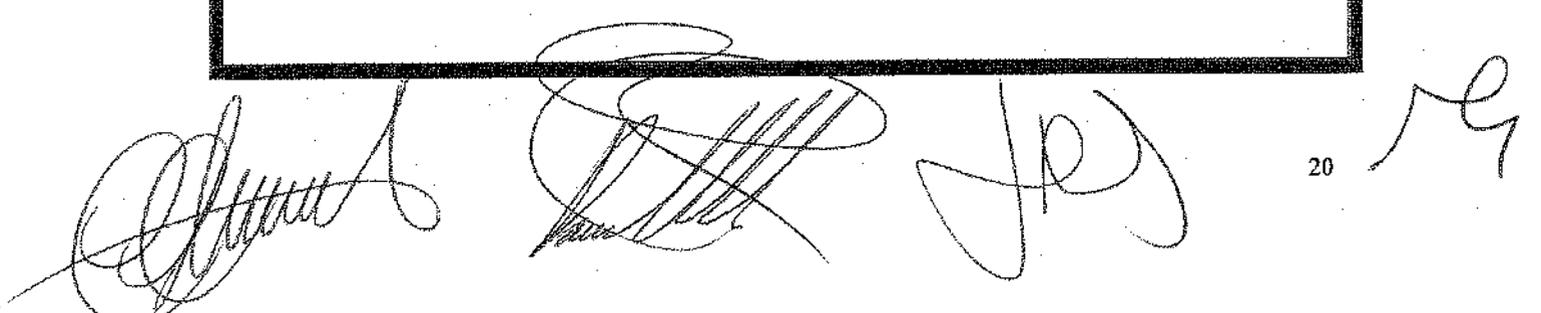
Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos.

Buzón de sugerencias. Dirección de correo electrónico específica en materia de igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Evaluación y reflexión de sugerencias.



Acción 4. Acciones de formación. Realización semipresencial

Descripción

Se intentará que todos los cursos que se impartan fuera del horario laboral, se puedan realizar de forma semipresencial, donde el 50% se realizará de forma online.

Motivos de la Implantación

Que todos los empleados tengan acceso a la formación en igualdad de oportunidades, pudiendo conciliar su vida laboral, familiar y personal, sin que esta faceta personal sea la causa para dejar de recibir formación.

Objetivos

El fin de esta acción es que, a partir de las necesidades detectadas, se implanten las medidas necesarias para solucionarlas, de modo que toda la plantilla consiga un mayor equilibrio entre vida profesional y personal y, en definitiva, mejoren su calidad de vida. Aumento de la productividad, como consecuencia de la mejora del clima laboral.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

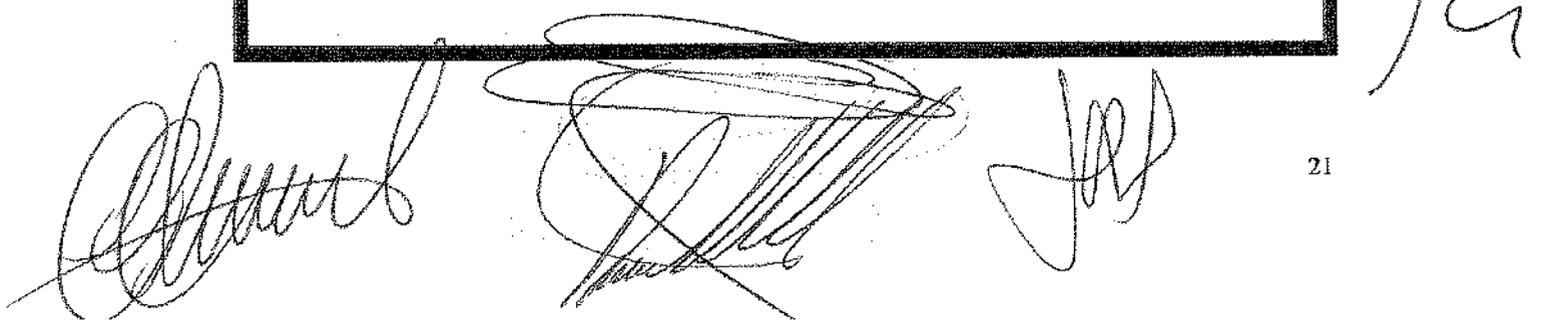
Plantilla que se forme fuera del horario laboral.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Internet.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Nº de mujeres y hombres beneficiarios/as.



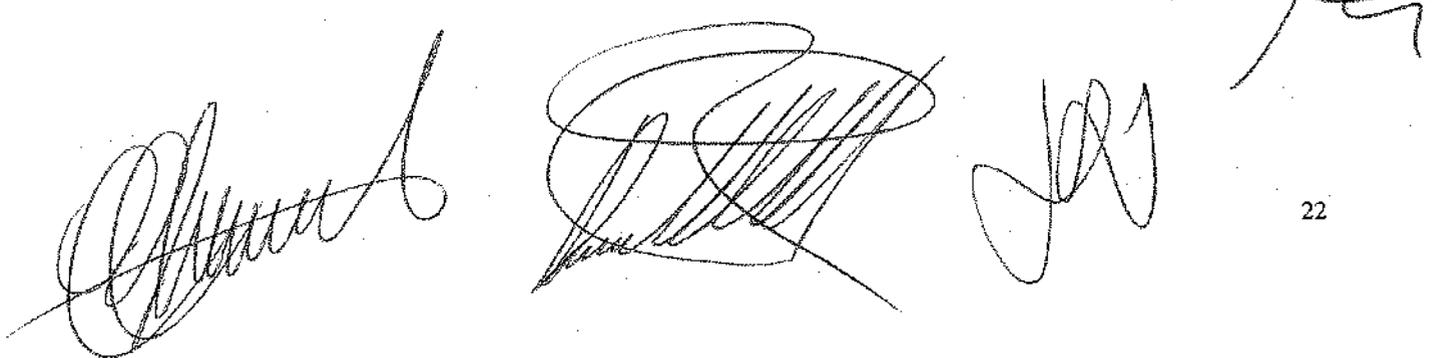
AMBITO 3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En este apartado, se deben exponer las **medidas de conciliación de la vida familiar y laboral**, a través de la descripción de las acciones por las que se pretende desarrollarlas y que la Compañía se compromete a implantar.

Todo ello, a los efectos de lograr la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la perspectiva de facilitar a todos los empleados que concilien debidamente su vida familiar y personal**, para que ésta no sea óbice en ninguna faceta de la relación contractual.

En definitiva, una vez contrastada conforme a la normativa vigente (sobre todo, Ley de Igualdad y Estatuto de los Trabajadores), la aplicación de las medidas e iniciativas que se prevén legalmente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, así como aquellas otras prácticas empresariales que contribuyen a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se trataría de "poner en valor", potenciar o ampliar aquellas medidas ya existentes, así como adoptar nuevas que den respuesta a las posibilidades o necesidades de mejora en estos aspectos.

En este sentido, según los datos aportados en el diagnóstico de situación, la Compañía se caracteriza por el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de conciliación, así como por la flexibilidad en cuanto a conciliar las necesidades del personal con las necesidades empresariales.



Acción 1. Acumulación de la hora de lactancia

Descripción

De conformidad con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce el derecho a una hora, divisible en dos fracciones o reducción de jornada en media hora. Si en el momento de la reincorporación no quisiera la trabajadora utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar de un permiso de 15 días a continuación de la baja por maternidad.

Motivos de la Implantación

Favorecer que la mujer pueda llevar a cabo la conciliación profesional y personal, pudiéndose desarrollar profesionalmente sin tener que abandonar su trabajo por razones personales.

Objetivos

El principal objetivo es que la mujer pueda conseguir un mayor equilibrio entre la vida profesional y la personal, mejorando su calidad de vida.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

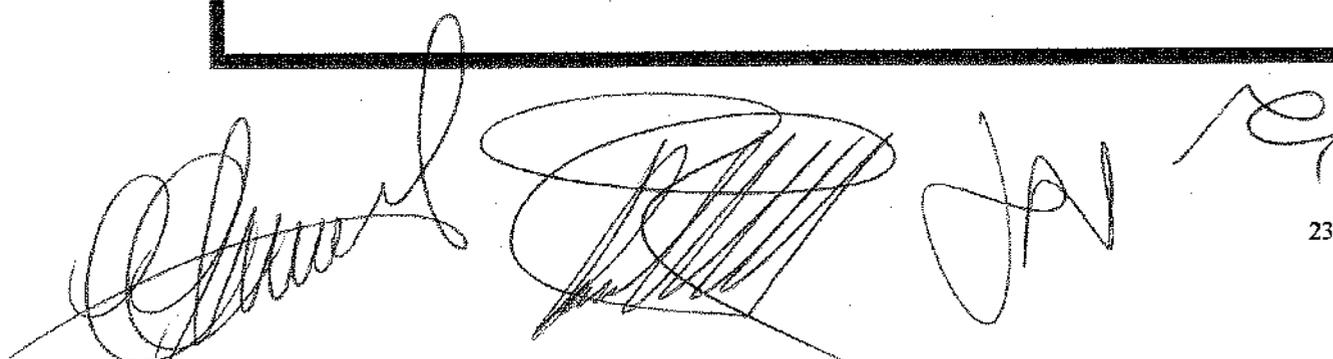
Mujeres trabajadoras de la Empresa.

Medios y materiales

Comunicados internos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Mujeres que han hecho uso de este derecho.



Acción 2. Difusión del procedimiento para solicitar permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar

Descripción

Mediante esta medida se trataría de proporcionar a los trabajadores toda la información necesaria, a los efectos de que conozcan cuál es el procedimiento que deben seguir para solicitar un permiso para ausentarse de su puesto de trabajo, por motivos relacionados con la conciliación de su vida laboral y familiar.

Motivos de la implantación

Posible desconocimiento por parte de algunos empleados de sus derechos.

Objetivos

Se trata de una política de transparencia empresarial, con la finalidad de proporcionar en la plantilla un conocimiento de cuál es el procedimiento que deben seguir para solicitar un permiso que posibilite la conciliación de su vida laboral y familiar.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

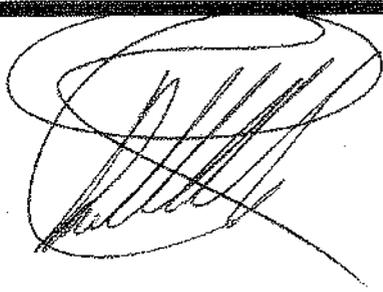
Toda la plantilla de la Empresa.

Medios y materiales

Comunicados internos. Folletos informativos. Tablón.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Estudio de los trabajadores que hayan hecho uso de estos derechos.



AMBITO 4: POLÍTICA RETRIBUTIVA E IGUALDAD

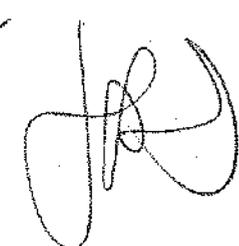
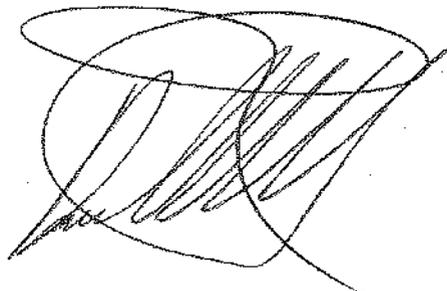
La política retributiva de una organización es el conjunto de criterios utilizados para determinar los salarios de las personas que trabajan en ella.

Si ésta es igualitaria, ello implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben ser retribuidos igual para hombres y mujeres.

Así, la Empresa está obligada a abonar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condicionantes de dicha retribución.

Según la información proporcionada, la Empresa no distingue entre sexos a la hora de retribuir a sus empleados, sino que las cuantías a percibir por los mismos van en función del puesto de trabajo que desarrollan, respetando en todo caso lo dispuesto por el Convenio Colectivo de aplicación.

No obstante, la Compañía se compromete a revisar la política de retribución variable en orden a asegurar la total ausencia de criterios que puedan suponer cualquier tipo de discriminación o trato desigual por razón de sexo.



Acción 1. Revisión de los criterios utilizados para la retribución de la plantilla

Descripción

Con esta acción la Empresa procedería a revisar de forma periódica la retribución de su plantilla y, en particular, si existen desigualdades entre trabajadores y trabajadoras que ocupen un mismo puesto de trabajo y si el motivo de las mismas se debe a la aplicación de criterios objetivos.

Motivos de la implantación

Evitar que en un mismo puesto de trabajo se pueda producir algún tipo de discriminación por razón de sexo.

Objetivos

Mantener la inexistencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

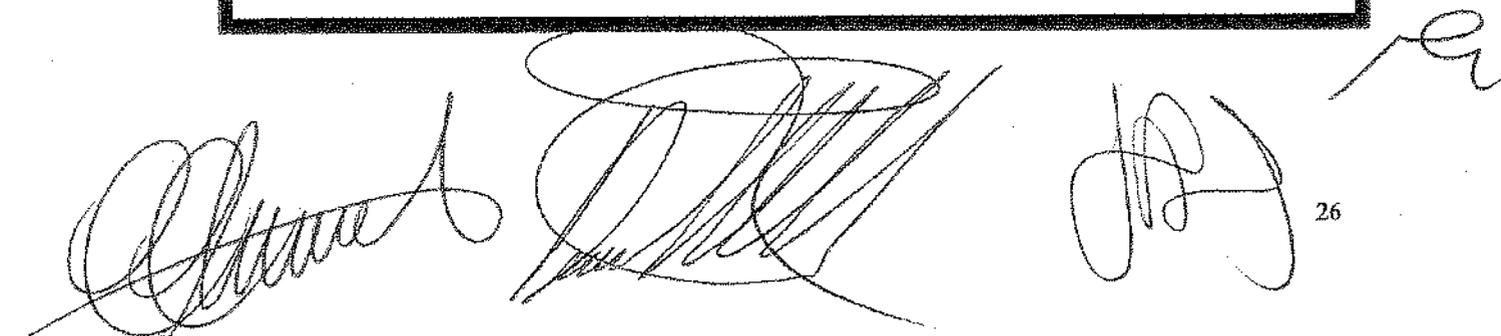
Toda la plantilla.

Medios y materiales

Revisión de nóminas y criterios retributivos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Posibles desigualdades retributivas encontradas.



AMBITO 5. ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

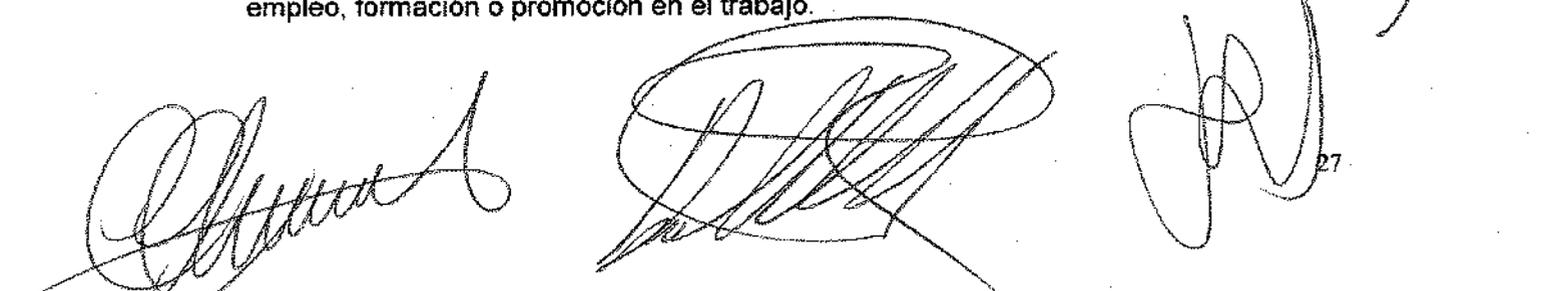
En este sentido, la Empresa manifiesta su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como ante cualquier conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a colaborar estrecha, eficazmente y de buena fe, para **prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual, de acoso moral o acoso por razón de sexo.**

La Dirección de la Empresa se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la no discriminación por razón de edad, discapacidad, origen étnico, sexo, tendencias políticas o actividad sindical, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un **ambiente libre de acoso** de cualquier tipo.

Por ello, se ha considerado oportuno incluir en el presente Plan de Igualdad una definición de acoso sexual y de acoso moral en el trabajo, así como un procedimiento de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Así, se entiende por **ACOSO SEXUAL** toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.



El condicionamiento de un derecho o beneficio en el trabajo a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará asimismo como acto discriminatorio por razón de sexo.

A título de ejemplo, constituyen acoso sexual las siguientes conductas:

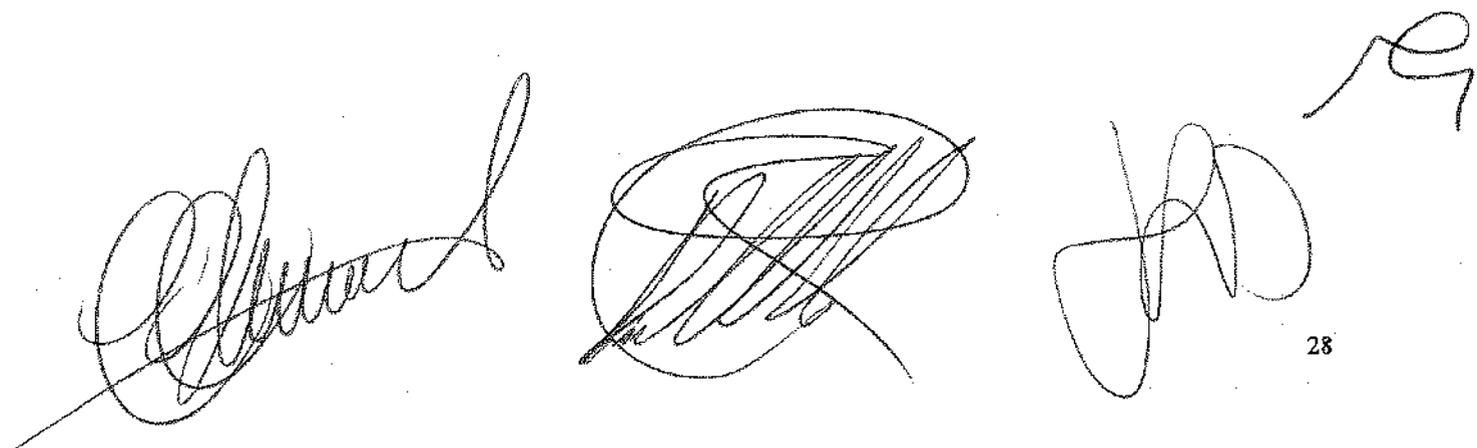
- Insinuaciones y comentarios humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas de contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, gestos obscenos y roces innecesarios.

Se entiende por **ACOSO MORAL** en el trabajo la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

A título de ejemplo, constituyen acoso moral en el trabajo las siguientes conductas:

- Atentados contra la dignidad de la persona.
- Críticas y reproches continuos e injustificados por cualquier decisión adoptada en el seno de su trabajo.
- Humillaciones, desprecios y difusión de rumores sobre su vida privada.
- Aislamiento total o prohibición absoluta de comunicación con los compañeros de trabajo.

En todo caso, se respetará la privacidad del empleado/a en esta cuestión en todo momento.



Acción 1. Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral

Descripción

Inclusión dentro de los principios de la Empresa, del compromiso de luchar contra el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. Realización de un protocolo al respecto.

Motivos de la implantación

Concienciar desde el inicio a todos los trabajadores, de que las situaciones de acoso no son toleradas por la Compañía. Informar de la actuación a llevar a cabo en estos casos.

Objetivos

El principal objetivo es eliminar situaciones de acoso en cualquiera de sus variantes, generando un clima laboral adecuado.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

Personal al que va dirigida la acción

Todos los trabajadores de la Empresa.

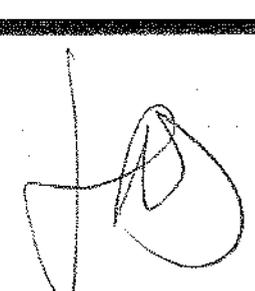
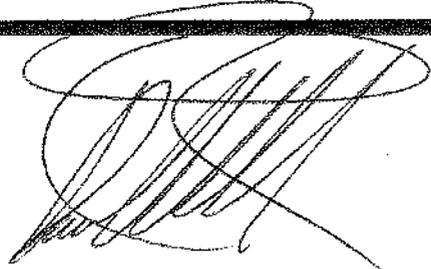
Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Protocolo de actuación. Asesoramiento jurídico.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Comunicados internos y folletos informativos.

Protocolo de actuación.



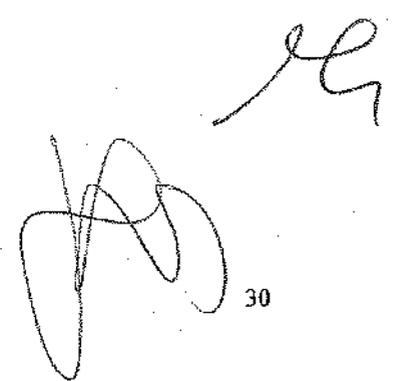
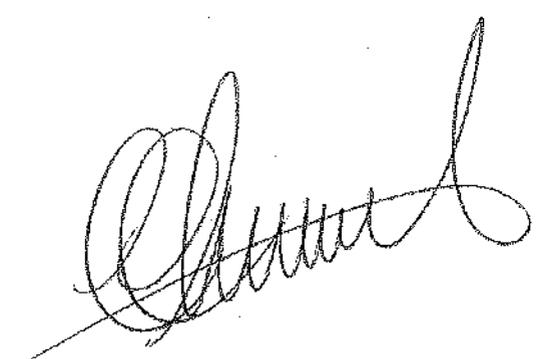
AMBITO 6 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Será objetivo primordial para la Compañía, la adopción de medidas destinadas a garantizar la salud de las mujeres en el trabajo (especialmente de las mujeres embarazadas).

En todo caso, y al efecto de **garantizar la protección efectiva de la madre y el feto** durante el embarazo, si la mujer desarrolla un trabajo que pueda resultar perjudicial para su salud o la de su futuro hijo será destinada provisionalmente, previo informe del facultativo competente o de los servicios médicos de empresa, a otras tareas acordes con su estado, con reserva de su puesto de origen. Durante el tiempo que dure esta situación, la trabajadora seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de origen (salvo que las del puesto provisional sean superiores), y, en la medida de lo posible, se evitará la modificación de otras condiciones laborales tales como jornada y horario.

La Empresa se compromete en todo caso a garantizar los derechos contemplados en la normativa de la Unión Europea sobre la materia, así como los previstos en el **artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y normativa complementaria.

Lo dispuesto en este precepto será igualmente de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe del facultativo competente o de los servicios médicos de la empresa.



Acción 1. Difusión de publicaciones específicas como, por ejemplo, folletos publicados por el Instituto de la Mujer, el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo o el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, en temas referidos a este colectivo

Descripción

Difusión en el ámbito de la Empresa de información sobre la salud de las mujeres, métodos de prevención de enfermedades y sus riesgos laborales.

Motivos de la Implantación

En algunos casos, el desconocimiento de los riesgos o enfermedades propias de la mujer hace más difícil la detección y diagnóstico, siendo éste un problema de desconocimiento tanto por parte de la mujer como por parte del hombre.

Objetivos

El fin de esta acción es la prevención de enfermedades o problemas relacionados con la salud de las mujeres para una rápida detección, de forma que algunas enfermedades podrán evitarse con un mínimo de control por parte de la propia mujer.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

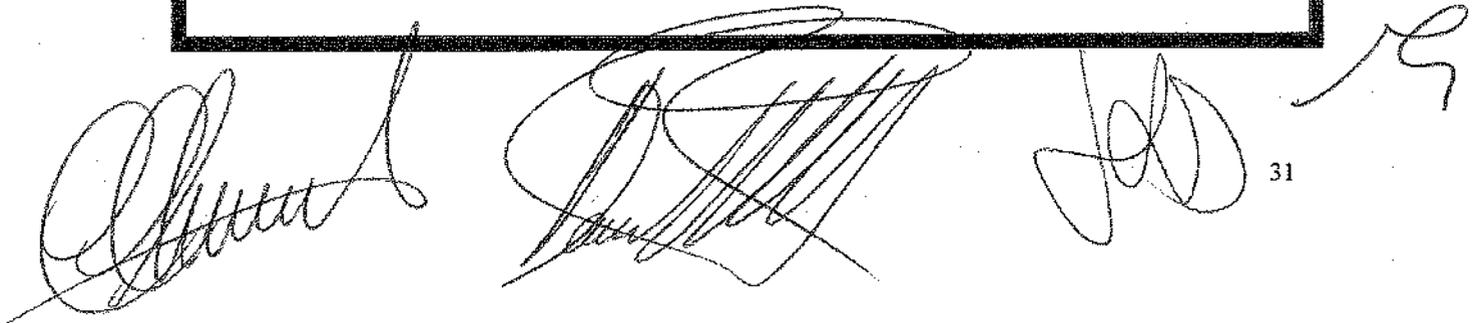
Las trabajadoras de la Empresa.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos.

Mecanismos de seguimiento

Estudios anuales del Servicio de Prevención.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.

Acción 2. Introducir la figura del Encargado de las actuaciones en materia de Igualdad

Descripción

Crear una figura específica dedicada al control del cumplimiento de los principios de igualdad.

Motivos de la Implantación

El principal motivo es garantizar el cumplimiento de los objetivos proyectados en materia de igualdad y no discriminación.

Objetivo

Se pretende garantizar que los principios generales sean real y efectivamente aplicados en la Compañía, acogiéndose asimismo, las posibles quejas por parte de los trabajadores al respecto, lo que permitiría corregir posibles disfunciones.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Responsable de Igualdad.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

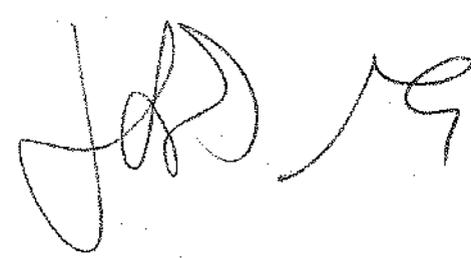
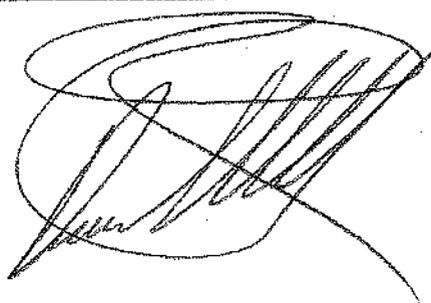
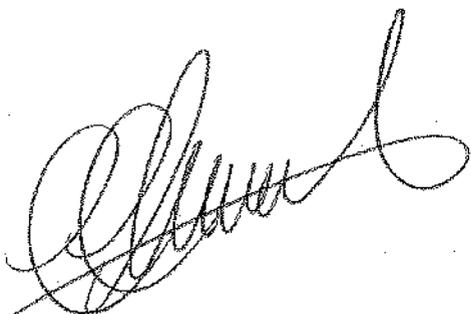
Acta de nombramiento. Compromiso de la Compañía con la Igualdad.

Personal al que va dirigida la acción

Todos los trabajadores de la Empresa.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Número de actuaciones en materia de igualdad.



Acción 3. Compromiso de protección integral contra la violencia de género

Descripción

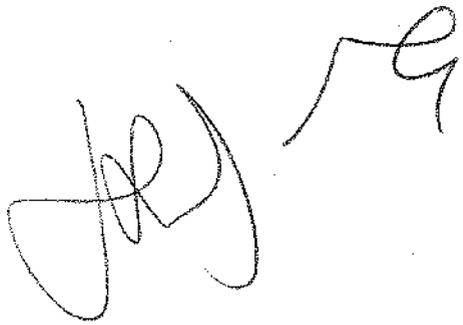
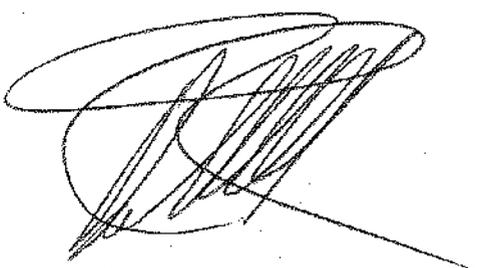
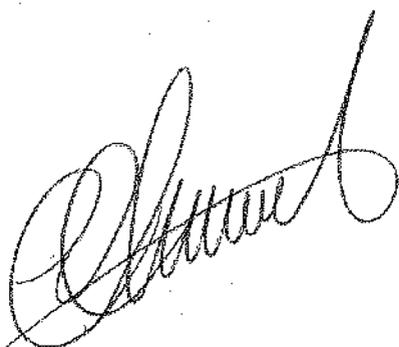
La Empresa se compromete a facilitar el ejercicio por parte de las trabajadoras de su plantilla, de todos aquellos derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En particular:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores, darán lugar a la situación legal desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención acreditados o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En todo caso, la interpretación de lo aquí dispuesto no diferirá de lo dispuesto por la normativa de referencia.



5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión de Igualdad de CAPITAL GENETIC EBT, S.L

Descripción

Con el fin de llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad, previa negociación con la representación de los trabajadores de la plantilla, se crea una Comisión Permanente de Igualdad, que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan y de cualquier medida de conciliación.

Objetivos

Seguimiento del Plan de Igualdad. Debatir las propuestas de actuación.

Personal Responsable

Aún cuando la ley guarda silencio sobre la composición de esta Comisión, será recomendable la participación equilibrada de hombres y mujeres en la misma, así como la participación de trabajadores/as de distintos niveles profesionales.

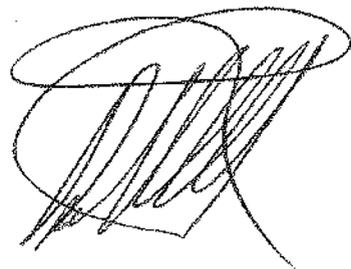
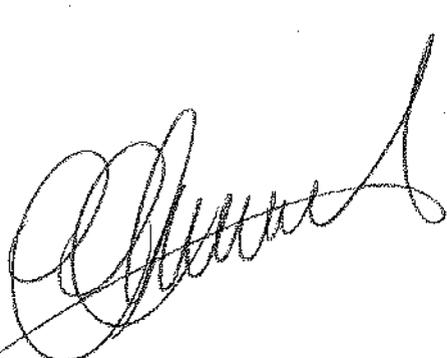
Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Reuniones periódicas. Comunicados internos.

Revisión del Plan de Igualdad, sin perjuicio de aquellas periódicas que resulten necesarias.



5.1 EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad de Capital Genetico EBT, S.L., será la encargada de llevar a cabo la evaluación periódica del Plan de Igualdad. Para ello, utilizará los mecanismos que se decidan en las reuniones de dicho organismo.

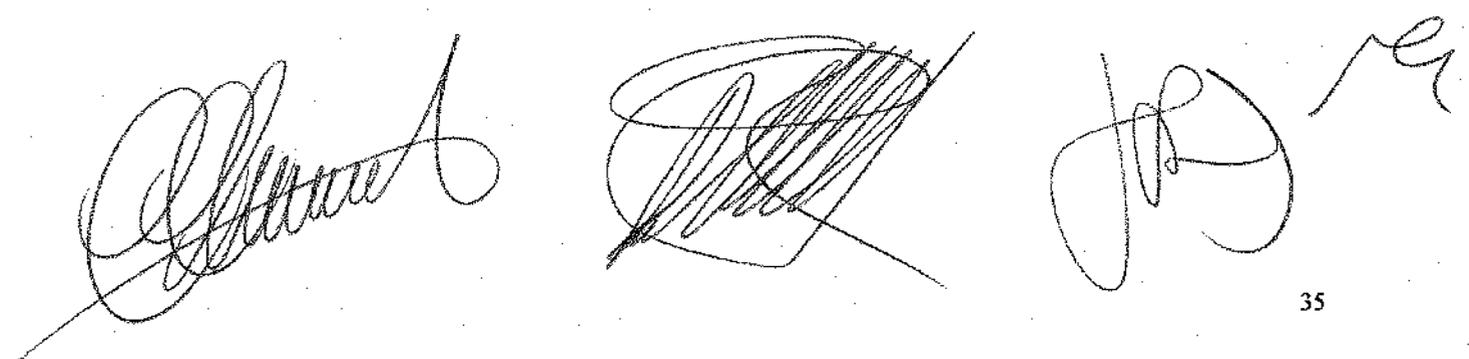
No obstante, a continuación indicamos una serie de cuadros que deberán ser cumplimentados a tal efecto, conforme se vaya avanzando en la implantación del Plan de Igualdad en la Compañía.

NIVEL DE EJECUCIÓN DEL PLAN

Selección		
Promoción		
Ordenación del tiempo de trabajo		
Condiciones de trabajo		
Formación		
Riesgos laborales		
Comunicación, lenguaje		

NÚMERO Y SEXO DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS

Selección		
Promoción		
Ordenación del tiempo de trabajo		
Condiciones de trabajo		
Formación		
Riesgos laborales		
Comunicación, lenguaje		



MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PUESTOS EN MARCHA

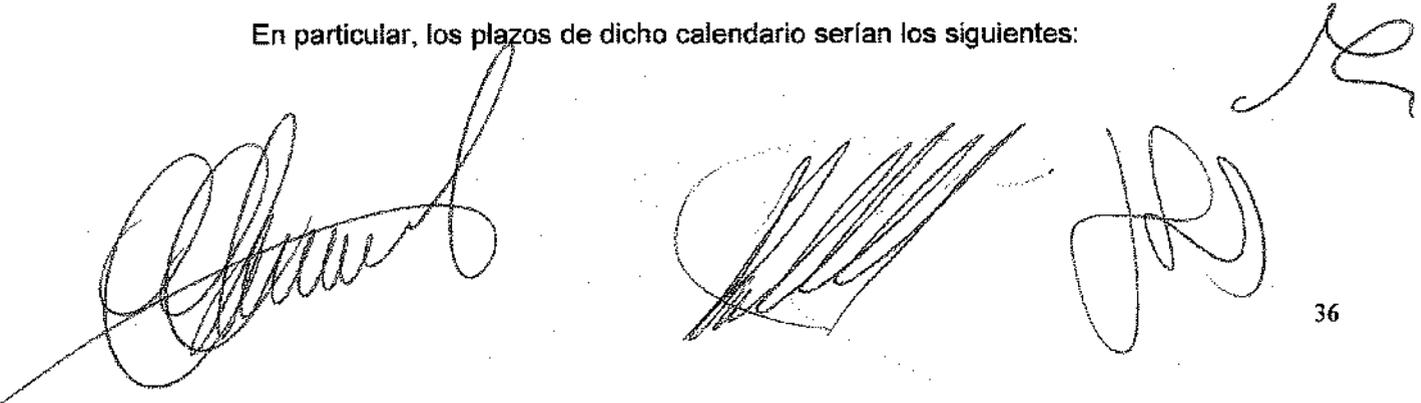
OTROS INDICADORES

Grado de información a la plantilla Dificultades en la implantación Incidencias en la implantación Soluciones propuestas Soluciones implantadas Aumento solicitudes conciliación Cambios cultura empresarial Cambios imagen externa Aumento conocimiento plantilla Otros	

5.2 SEGUIMIENTO: CALENDARIO

Asimismo, para llevar a cabo un adecuado seguimiento de las acciones consignadas en el Plan, se plantea la revisión de las mismas, a través de un **CALENDARIO ORIENTATIVO**, sin perjuicio de su continua revisión por parte del Comité de Igualdad establecido en la Compañía.

En particular, los plazos de dicho calendario serían los siguientes:



PLAN DE IGUALDAD CAPITAL GENETIC EBT, S.L

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL PLAZO PARA LA REVISIÓN/PERIODICIDAD

Acción 1 Sensibilización a intermediarios	Cada vez que se envíe una oferta de empleo Revisión trimestral
Acción 2 Compromiso de la Empresa en ofertas de empleo	Cada vez que se elabore una oferta de empleo Revisión trimestral, mediante el repaso de las ofertas de ese periodo
Acción 3 Eliminar de lenguaje sexista	Cada vez que se elabore una oferta de empleo Revisión trimestral, mediante el repaso de las ofertas de ese periodo
Acción 4 Revisión de los criterios de selección	Anualmente, al describir los perfiles Anualmente, al comprobar la plantilla contratada ese periodo
Acción 5 Supervisión de los procesos de selección	Anualmente, estudiando el personal que debe promocionar en ese periodo Anualmente, comprobando el cumplimiento del principio de igualdad
Acción 6 Difusión de las medidas puestas en práctica	Anualmente, se revisarán las circulares informativas para su actualización Mensualmente, se comprobará la utilización de los mismos

FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PLAZO PARA LA REVISIÓN/PERIODICIDAD

Acción 1 Adaptaciones horarias que permitan la asistencia a los mismos	Anualmente, al establecer el presupuesto y las ofertas formativas Revisión trimestral
Acción 2 Acciones informativas específicas en materia de igualdad	Anualmente, al establecer las ofertas formativas Revisión trimestral, analizando los cursos realizados y su contenido
Acción 3 Comunicaciones específicas en materia de igualdad	Anualmente, al establecer las ofertas formativas Revisión trimestral, comprobando el contenido de las sesiones
Acción 4 Formación semipresencial	Anualmente, al fijar las ofertas formativas Revisión trimestral, analizando los cursos realizados de este modo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PLAZO PARA LA REVISIÓN/PERIODICIDAD

Acción 1 Acumulación de la hora de lactancia	Revisión mensual, comprobando la situación de las empleadas que hayan dado a luz ese mes
Acción 2 Difusión del procedimiento para permisos relacionados con la conciliación	Revisión mensual, estudio de los trabajadores que hayan hecho uso de este derecho

ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO PLAZO PARA LA REVISIÓN/PERIODICIDAD

Acción 1 Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral	Realización de protocolo. Revisión semestral, analizando el cumplimiento de dicho protocolo.
--	---

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PLAZO PARA LA REVISIÓN/PERIODICIDAD

Acción 1 Difusión de información específica sobre igualdad	Al elaborar y revisar la Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención de Riesgos Revisión trimestral y estudios anuales del Servicio de Prevención
Acción 2 Introducir la figura del Responsable de Igualdad	Revisará la aplicación de las medidas en los plazos específicos para cada una de ellas, reuniéndose con RRHH y con los Responsables de Área, trimestralmente
Acción 3 Protección integral contra la violencia de género	Revisión mensual, estudio de las trabajadoras que se encuentren en dicha situación

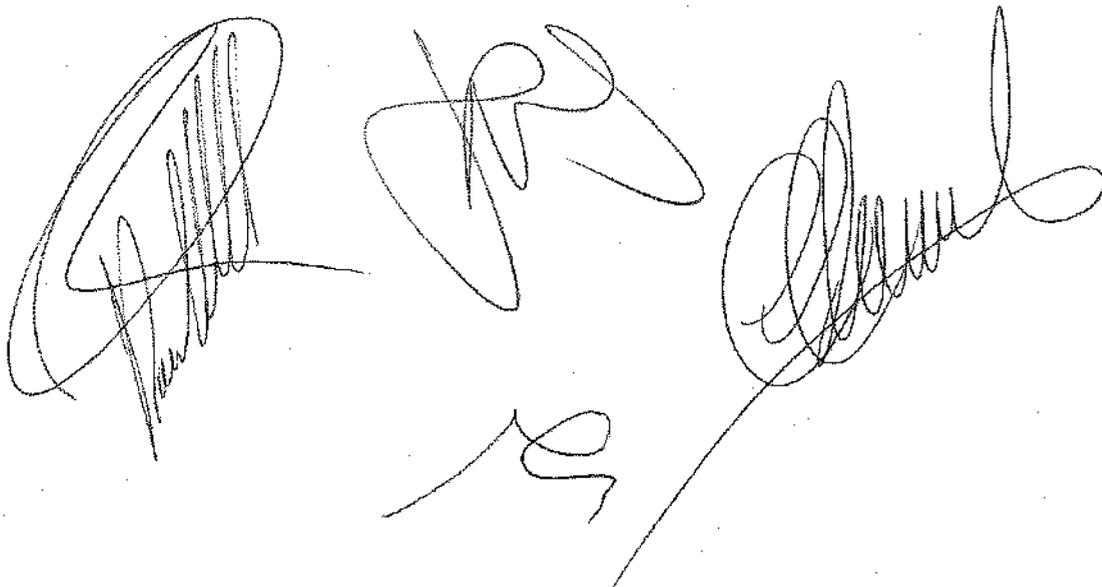
RETRIBUCIÓN PLAZO PARA LA REVISIÓN/PERIODICIDAD

Acción 1 Revisión de los criterios utilizados	Al elaborar las nóminas Revisión semestral de los criterios utilizados
---	---

19

Asimismo, como **acciones prioritarias**, esto es, aquellas que deben realizarse en un corto plazo de tiempo, debemos señalar principalmente las siguientes:

1. Sensibilización a intermediarios.
2. Difusión de las medidas puestas en prácticas. Adaptación de la página web corporativa.
3. Acciones informativas en materia de igualdad.
4. Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral.
5. Difusión de información específica en materia de igualdad.

Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature on the left is a cursive name starting with a large 'M'. The middle signature is a cursive name starting with a large 'R'. The signature on the right is a cursive name starting with a large 'A'.