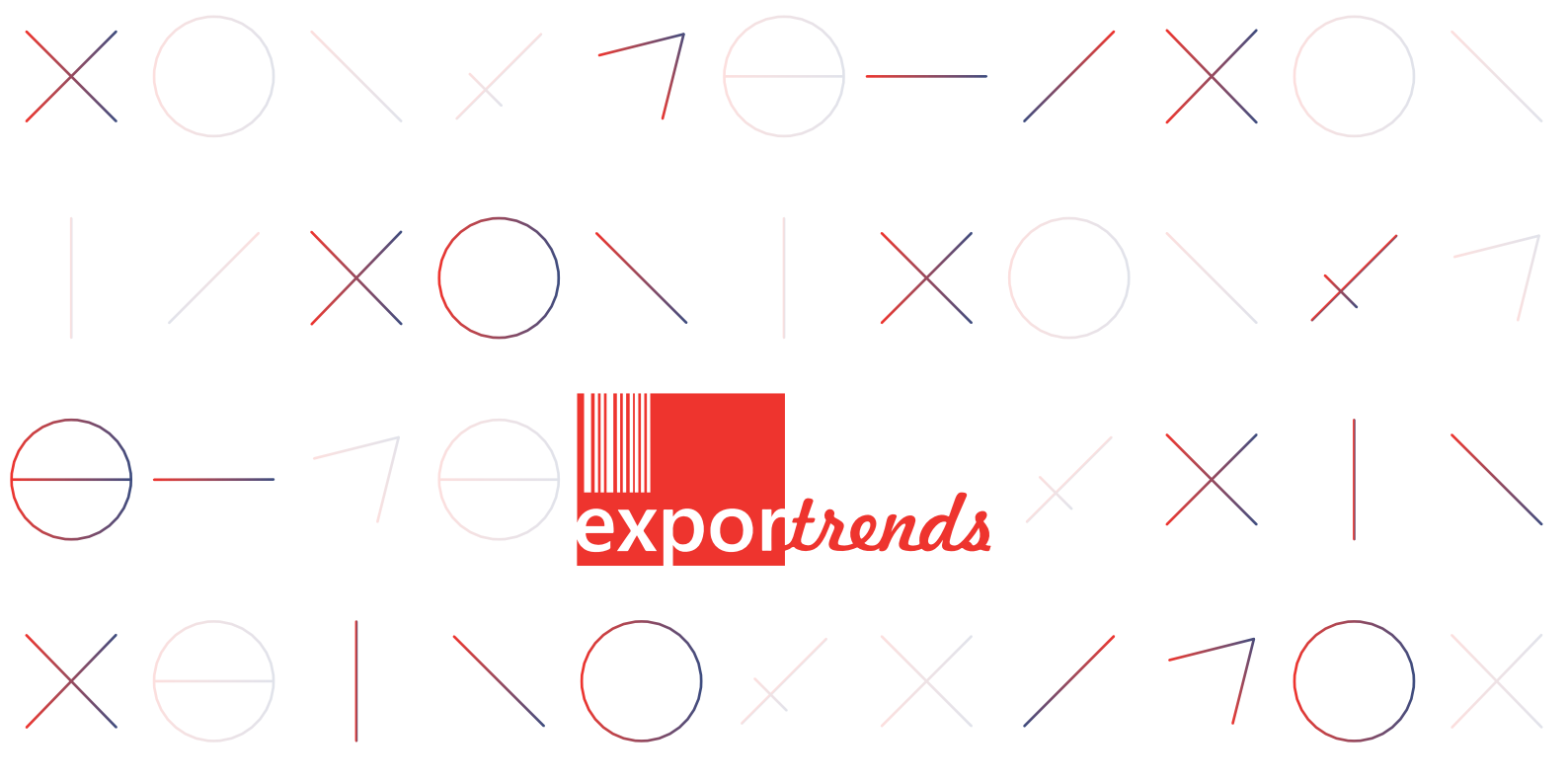
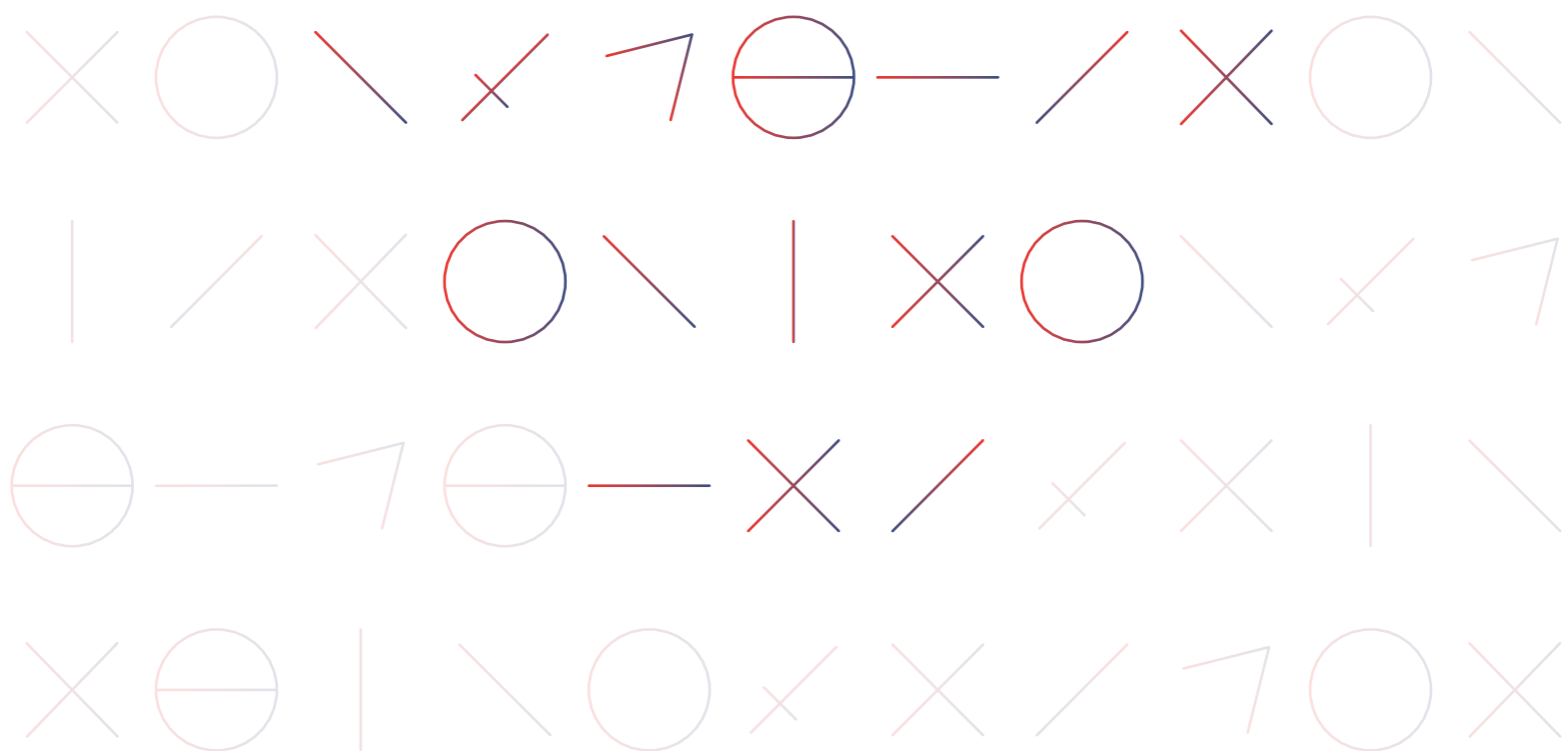


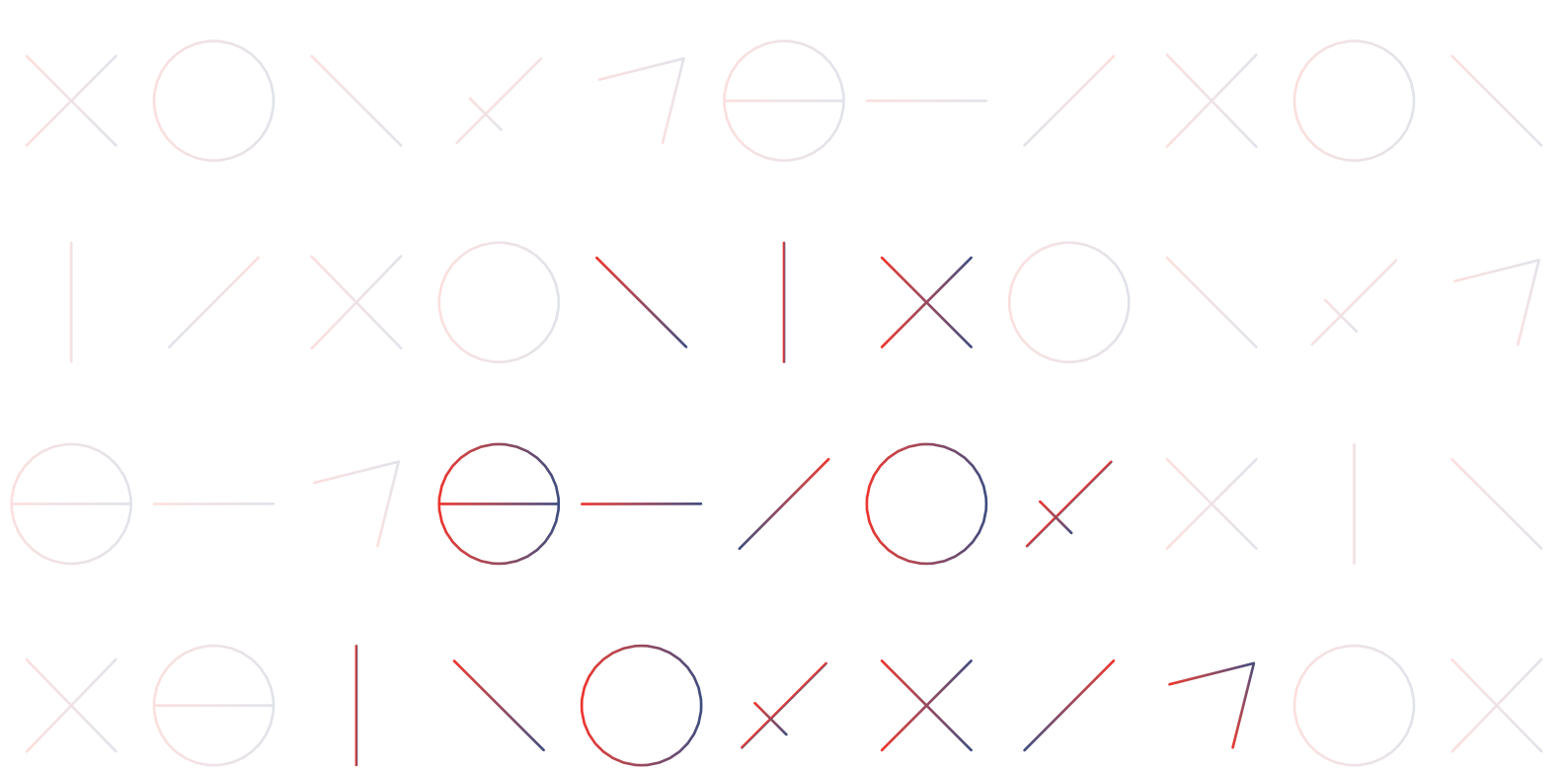
Plan de igualdad de Exportrends Consulting SL



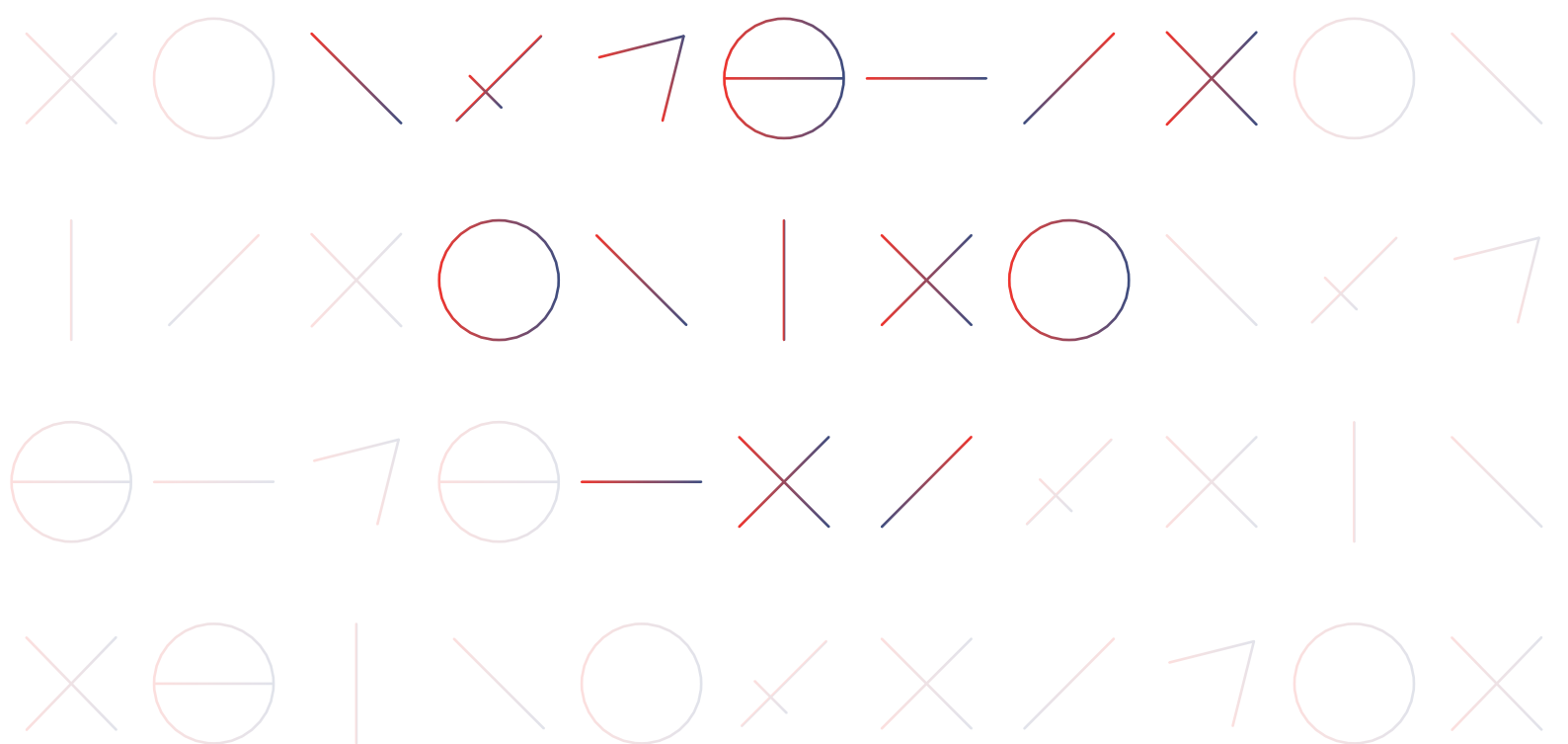
Contenido

Introducción	3
Fundamentos del Plan de Igualdad	5
Proceso de elaboración del Plan de Igualdad	6
El Plan de Igualdad	7
Definición y objetivo	8
Aplicación del Plan de Igualdad	10
• Estructura del Plan de Igualdad	11
Gestión del plan de igualdad	21
Evaluación y Seguimiento	22
• Comisión de Igualdad de oportunidades	22
• Funciones de la Comisión de Igualdad	23
Plan de Comunicación	24
Cronograma	25





Introducción



EXPORTRENDS CONSULTING SL (de ahora en adelante, EXPORTRENDS) fue fundada en 2019 y ha ido creciendo y consolidándose como empresa hasta el momento actual, afianzando su presencia en tres países (España, Reino Unido e Israel).

Nuestra empresa ofrece un servicio de consultoría de estrategia y desarrollo de negocio, contando con una gran capacidad en asesoramiento de gestión, incluyendo desde el análisis y la definición de principales estrategias hasta la gestión de proyectos y del cambio.

Su principal objetivo es ayudar a las empresas a crecer al máximo; su enfoque se basa en la combinación de nuevas plataformas de trabajo (desarrollo ágil, metodología de diseño, co-creación, etc.) con métodos tradicionales de consultoría para conseguir los mejores resultados que pueda obtener cada cliente.

La oferta y servicios de EXPORTRENDS están diseñados pensando especialmente en empresas, centros tecnológicos y universidades del mundo, centrándose en aquellas entidades interesadas en comercializar sus productos o servicios tanto dentro como fuera de sus propios países. La empresa se especializa en la selección de mercados y su gestión, en márketing y digitalización.

Fundamentos del Plan de Igualdad

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; además, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones en pos de la igualdad real y efectiva del individuo y de este en los grupos en los que se integra.

El reconocimiento pleno de la igualdad de trato culminó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), buscando la efectividad real en la igualdad entre sexos y suprimiendo los obstáculos, indirectos o directos, que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EXPORTRENDS tiene como fin participar de dicha Ley en la búsqueda de la mejora del entorno laboral y de oportunidades para las personas trabajadoras que la conciernen. El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y por ello se deberán adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, las cuales deberán ser negociadas, y en su caso acordadas, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que determine la legislación laboral.

Según la modificación introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, respecto a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en aquellas empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras, por lo que EXPORTRENDS no se encuentra sujeta a la obligación establecida en el mismo. Por no cumplir con esta condición para la obligatoriedad relativa a la elaboración y presentación de este Plan de Igualdad, EXPORTRENDS elabora el presente Plan de Igualdad con carácter voluntario, en su búsqueda y compromiso en pos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es con motivo del cumplimiento de estas exigencias que EXPORTRENDS se ve motivado a elaborar y explicar el siguiente Plan de Igualdad.

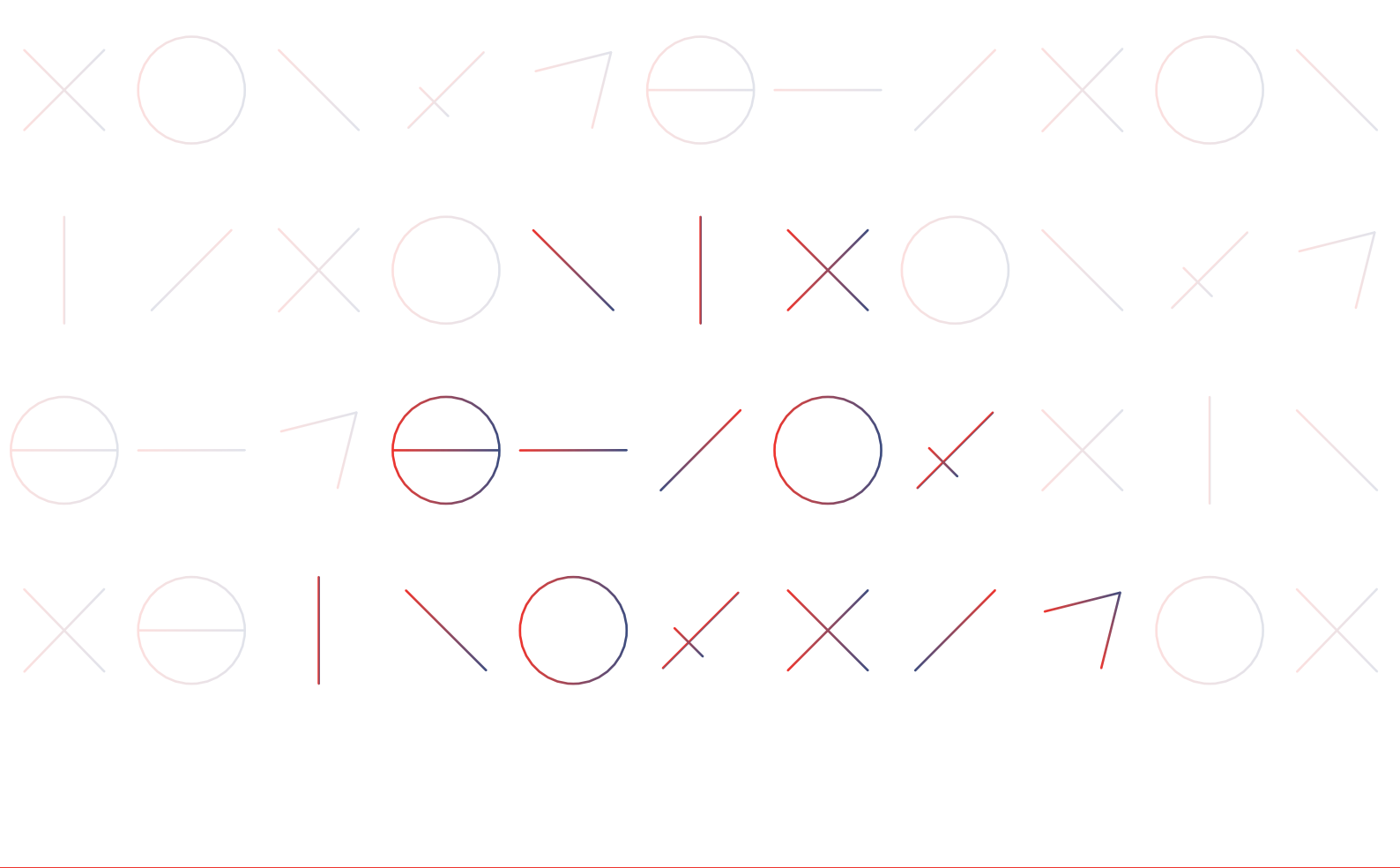
Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un análisis de la situación real de EXPOR-TRENDS en cuanto a cuestiones de género a través de diversas consultas con la dirección de la empresa y la persona trabajadora, dando como resultado un diagnóstico claro y fiel a la realidad. Este diagnóstico permite conocer la realidad de la plantilla, la identificación de necesidades, así como la definición de objetivos de mejora y el establecimiento de mecanismos que permitan desarrollar recomendaciones que se incorporen a este Plan de Igualdad.

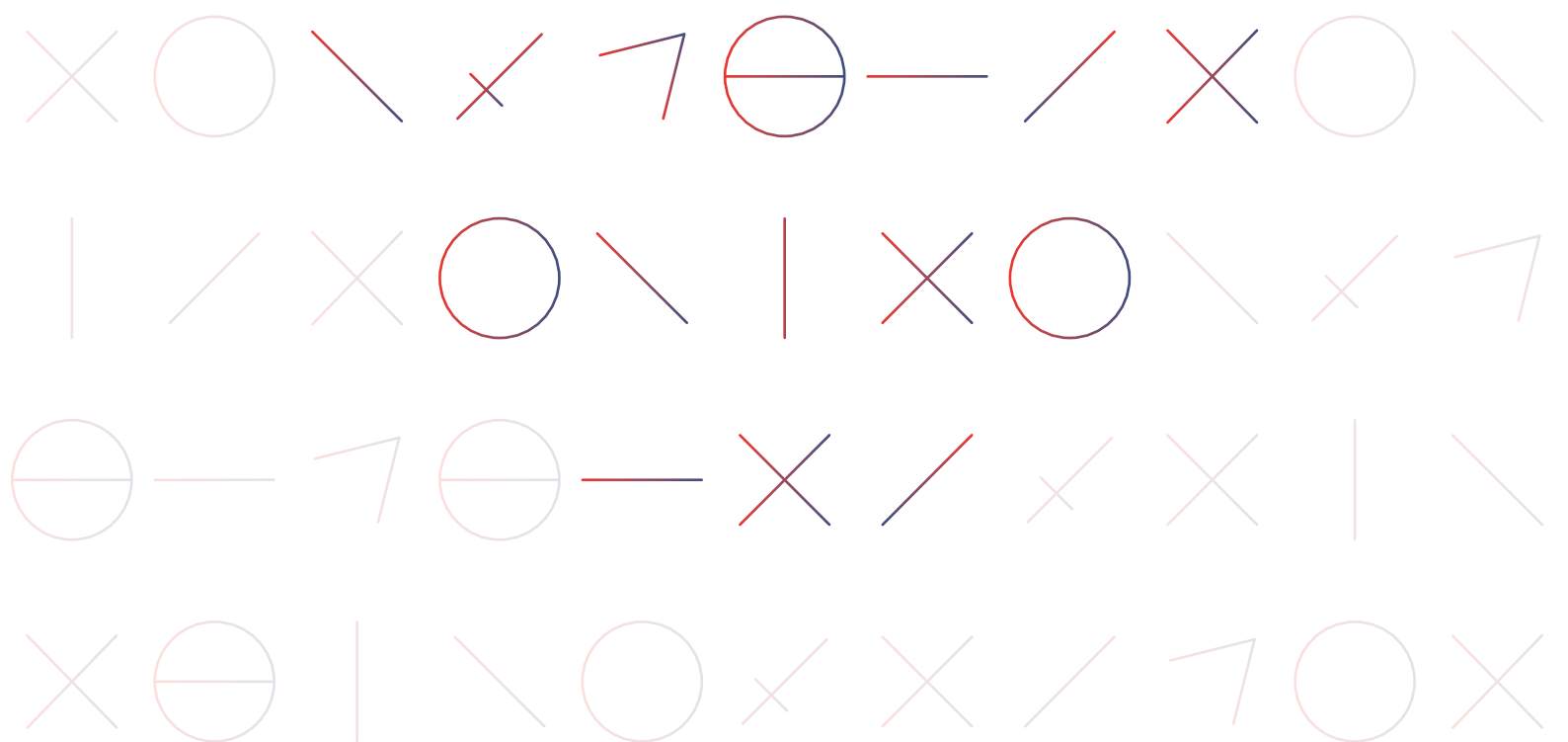
En una segunda fase y, con el diagnóstico como base, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo particularmente en aquellos aspectos en los que el diagnóstico ha expuesto como puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

De manera posterior y a razón de los objetivos planteados, se han establecido una serie de medidas encaminadas a mitigar los déficits encontrados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de EXPORTRENDS.

Todo ello con el fin de conseguir la igualdad real, no solo a través de la evitación de la discriminación por razón de género (igualdad de trato), sino también logrando la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en cuanto al acceso a las empresas, contratación y condiciones de trabajo, promoción, formación, retribución, conciliación personal, familiar y vida laboral y salud ocupacional.



El Plan de Igualdad



Definición y objetivo

Según lo dispuesto en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 apartado primero para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“Los planes de igualdad de las empresas son un 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 a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

Siguiendo esto, EXPORTRENDS concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en dicha organización, y a impedir cualquier tipo de discriminación relacionada con este concepto.

De la anterior definición se deduce que el objetivo principal del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en EXPORTRENDS, lo cual implica que, ante igualdad de aptitudes, conocimiento y cualificación, mujeres y hombres desempeñarán sus tareas sin afectación de las mismas por parte de cuestiones relacionadas con su sexo, edad, raza, religión, y optando a las mismas condiciones retributivas, formativas y de promoción dentro de la empresa.

En consonancia con lo dispuesto en el párrafo anterior, en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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”.

Dicho plan cuenta con una serie de características inherentes a su formato y legislación relativa como son: su carácter de documento interno, único, dinámico y abierto a los cambios y necesidades de la empresa, trazado para el conjunto de personas trabajadoras sin exclusividad de aplicación por cuestión de género, el cual propone y supone la adopción de estrategias para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres a través de la incorporación de perspectivas de género en todas las políticas y medidas relacionadas con el funcionamiento y actividad de la empresa, prestando particular atención a su carácter cooperativo y de diálogo entre la empresa y las personas trabajadoras, teniendo siempre en cuenta la prevención de cualquier tipo de discriminación futura por razón de sexo.

Objetivos generales:

- Promover en EXPORTRENDS el principio de igualdad de género promoviendo, fortaleciendo y desarrollando la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Promover en EXPORTRENDS una cultura organizacional sensible al género que promueva los valores de igualdad y el cumplimiento e incorporación de los mismos en la actividad diaria llevada a cabo por las personas trabajadoras.
- Promover procesos de selección y promoción igualitarios, evitando la discriminación vertical y horizontal y el uso de lenguaje sexista.
- Garantizar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la formación que se imparta tanto dentro como fuera de EXPORTRENDS.

- Promover y difundir la imagen interna y externa de la entidad en materia de igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad retributiva a trabajo de igual valor en todos los niveles respectivamente.
- Desarrollar medidas para detectar y superar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores, especialmente de las mujeres embarazadas.
- Creación de medidas y objetivos en materia de igualdad de oportunidades.

Este Plan de Igualdad de EXPORTRENDS pretende mejorar tanto el ambiente como las relaciones laborales, así como la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y salud laboral, buscando desarrollar el capital humano de las personas trabajadoras.

EXPORTRENDS procura con la elaboración de este Plan de Igualdad la configuración de un marco en el que se establezca la estrategia y líneas de trabajo de la empresa con el fin de realizar la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la misma.

Aplicación del Plan de Igualdad

Ámbito

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a las personas trabajadoras e integrantes de la entidad así como a todas las políticas de gestión y comunicación que se desarrollen. Dentro de las personas trabajadoras que integren la entidad se contemplan aquellas personas en nómina de la sociedad así como aquellas que provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc, en cualquiera de los centros de trabajo que tenga la empresa.

EXPORTRENDS trabajará dentro de sus facultades para dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno también fuera de la misma con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

La empresa pondrá a disposición y para la consecución y correcta ejecución del Plan de Igualdad, todos los medios materiales y humanos que se requieran, siendo EXPORTRENDS la principal responsable de la consecución de la ejecución del plan.

De igual forma, los recursos necesarios para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir en relación con el mismo; no obstante, la empresa podrá buscar y llegar a los acuerdos que ésta considere necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 2 años desde abril de 2022 hasta abril de 2024 y permanecerá en vigor hasta que los requisitos legislativos requieran una revisión o la experiencia indique su necesario ajuste; transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

Estructura del Plan de Igualdad

De acuerdo con lo establecido en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 apartado segundo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y su modificación por el art. 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo:

“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal del as personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. En él se enumeran las materias que deben ser obligatoriamente tratadas en el diagnóstico, así como también establece que el plan debe contener los siguientes elementos: (i) diagnóstico de situación, que de darse el caso, debe ser negociado; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo ser las medidas propuestas evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta al equipo humano fueron recogidos durante el mes de marzo de 2022 en función de los indicadores en el RD 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

Resumen de medidas: acciones

Para cada una de las siguientes áreas se identifican una o más líneas de mejora, es decir, uno o más objetivos que deben ser alcanzados para corregir las diferencias identificadas, y se planifican acciones para abordar dichas áreas. A continuación se detallan las medidas propuestas para la consecución de las metas a alcanzar respectivamente.

ÁREA	OBJETIVOS
Proceso de selección y contratación	Prevenir la discriminación en las oportunidades de empleo y combatir la discriminación de mujeres en áreas subrepresentadas
Formación	Mejorar la formación de la mano de obra garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Clasificación y promoción profesional	Prevenir la discriminación en la promoción favoreciendo que las mujeres puedan acceder a niveles de mayor responsabilidad
Condiciones de trabajo	Mejorar la calidad de vida y la salud laboral de la plantilla
Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral	Desarrollar medidas que permitan la conciliación familiar
Infrarrepresentación femenina	Equilibrar la presencia de mujeres
Retribuciones	Garantizar un sistema de retribución sin discriminación por razón de género
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Eliminar cualquier situación de acoso y crear un ambiente de trabajo adecuado

• PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El principal objetivo de la empresa es garantizar la plena igualdad de oportunidades para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida laboral en la empresa, es decir, a lo largo de los procesos de selección, contratación y desarrollo profesional. En concreto, a la hora de la contratación, se hace hincapié en que resulta indiferente el método de selección, es decir, ya sea mediante selección directa o externalizada. Las normas o reglas que deben seguir la empresa o empresas seleccionadoras son las siguientes:

- Las vacantes incluirán un claro compromiso con el principio de absoluta igualdad de oportunidades.
- Las ofertas contendrán información acorde con las características objetivas, requisitos y condiciones de trabajo, evitando el uso de lenguaje estereotipado y/o sexista.
- Las entrevistas se planificarán y realizarán en función de las calificaciones requeridas para un puesto determinado, independientemente del género de la persona solicitante.
- Las personas solicitantes serán evaluadas mediante criterios claros y objetivos, evitando la afectación del proceso y resultado de la selección por prejuicios previos, conscientes o inconscientes.

Objetivos:

- Prevenir la discriminación en las oportunidades generales de empleo.
- Aumentar el empleo para mujeres.
- Combatir la discriminación horizontal y vertical mediante la inclusión de mujeres en áreas subrepresentadas.

Medidas:

- Analizar el proceso de selección desde una perspectiva de género y eliminar cualquier criterio de la base de datos de la convocatoria por discriminación de mujeres.
- Usar un lenguaje neutro en cuanto al género en las ofertas de trabajo.
- Desarrollar procesos escritos de selección de personal que aseguren entrevistas imparciales y no discriminatorias.
- Participar en la formación y sensibilización de los implicados en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.
- Publicar ofertas de trabajo que coincidan con las características, necesidades y condiciones de su trabajo.

Evaluación:

Será llevada a cabo de manera anual a través de la elaboración de una estadística en la que figuren las contrataciones, incorporaciones y bajas de hombres y mujeres a lo largo de ese año.

• FORMACIÓN

La formación tiene como objetivo aumentar la adaptabilidad así como la actualización de conocimientos, y está considerado como un factor importante para aumentar la competitividad de la empresa y mejorar la calidad del trabajo.

Es por ello que, EXPORTRENDS se compromete a implementar actividades que promuevan la participación de todos los empleados, especialmente de las mujeres, en actividades de formación y capacitación. Así como en formar a su personal tanto en cuestiones de igualdad como en su correcta implantación con el fin de que se puedan aplicar verdadera y fielmente los principios recogidos en la Ley de Igualdad dentro de la empresa.

Dicha capacitación tendrá carácter voluntario para todas las personas trabajadoras y formará parte, en caso de ser cursada, de la contribución al desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras.

Objetivos:

- Evitar la discriminación en la formación y mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras.
- Mejorar la formación de la mano de obra para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas:

- Establecer un procedimiento de capacitación claro con publicidad y promoción de los cursos.
- Promover la asistencia a cursos de formación acreditados entre las mujeres trabajadoras de la empresa, en especial a aquellos relacionados con perfiles y cuestiones técnicas relacionadas con la actividad profesional y aquellos que les permitan ingresar a categorías en las que tienen una menor representación o no están representadas.
- Promocionar la formación relacionada con la mejora de la productividad y la gestión del tiempo.
- Proporcionar al personal formación en lenguaje inclusivo y no sexista.

Evaluación:

Será llevada a cabo de manera anual a través de la elaboración de una estadística en la que se recoja información sobre las acciones formativas llevadas a cabo por las personas trabajadoras.

• CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Será analizada la distribución de grupos especializados, es decir, la división de departamentos en la empresa, tanto en función de su organización general como en lo relativo a grupos especializados en base a sus correspondientes convenios colectivos.

Esta distribución se compara individualmente en cada sector haciendo distinciones por sexo (mujeres y hombres) y teniendo en cuenta la antigüedad de las personas trabajadoras en la empresa. A la hora de determinar la clasificación ocupacional, es necesario analizar si existe discriminación por género en función de las actividades que desempeñen según lo descrito en el convenio colectivo de aplicación. Asimismo, también será importante analizar la proporción de hombres y mujeres dentro de todos los niveles de la empresa, llegando hasta los puestos de mando.

En el momento de la promoción, las personas candidatas serán evaluadas en función de su adecuación para cubrir las vacantes existentes y ofertadas, asegurando que, como parte de la igualdad de trato, cada puesto sea ocupado por la persona más idónea para el desempeño del mismo, sin discriminar por razones de género.

Objetivos:

- Prevenir la discriminación en la promoción.
- Aumentar la proporción de mujeres en cargos de responsabilidad y de hombres en categorías más bajas, en función del sector y la actividad empresarial, para evitar la discriminación vertical.
- Proporcionar igualdad de oportunidades en el proceso de clasificación y promoción, favoreciendo que las mujeres puedan acceder a los niveles de mayor responsabilidad dentro de la empresa.

Medidas:

- Establecer normas claras, objetivas y no discriminatorias para facilitar la promoción interna entre las personas trabajadoras. Deben ser identificados desde una perspectiva de género.
- Incluir la perspectiva de género, la transparencia y la objetividad en la promoción.
- Desarrollar un proceso de promoción transparente que incluya los requisitos, metas y competencias requeridas para cada cargo en la empresa.
- Incrementar la proporción de mujeres en puestos senior/responsables y equiparación del volumen de hombres en puestos de menor responsabilidad.
- Establecer estándares claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en la promoción, asegurando que dichos estándares sean neutrales y no discriminatorios.
- Promover la promoción interna entre los empleados, en lugar de cubrirlos con personal externo.

Evaluación:

Será llevada a cabo de manera anual a través de la elaboración de una estadística en la que se se vean reflejadas las incorporaciones y se analizará la representación femenina en los diferentes niveles de la empresa.

• CONDICIONES DE TRABAJO

El tomar las medidas necesarias para adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta sus diferencias individuales, mejorará la calidad de vida y la salud laboral de la plantilla.

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las actividades encaminadas a mejorar la salud en el trabajo y prevenir la salud laboral de las personas trabajadoras.
- Evitar que la movilidad se convierta en un factor discriminatorio que dificulte el acceso, la presencia y la permanencia de las personas trabajadoras de la empresa.
- Implementar procedimientos para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual.

Medidas:

- Identificar y eliminar la discriminación de género que afecte a la salud y la seguridad en el entorno laboral.
- Difusión de estudios y artículos en el campo de la salud laboral con incidencia de género.
- Informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre los riesgos laborales y las diferencias inherentes a la morfología de hombres y mujeres en cuanto a cuestiones de salud.
- Implantación de un plan de prevención de riesgos laborales y adecuación de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.

Evaluación:

Será llevada a cabo de manera anual a través de la elaboración de una estadística en la que se recoja información sobre la incorporación y adherencia de la empresa a los compromisos anteriores.

• EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Se trata de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres con el fin de facilitar la adecuada conciliación con el fin de facilitar la adecuada conciliación de la vida familiar y personal de todos los empleados y empleadas, de forma que ésta no se convierta en una preocupación en ningún aspecto de la relación contractual.

En definitiva, la puesta en marcha de las medidas e iniciativas legalmente exigidas para conciliar la vida laboral y familiar, así como la realización de otras actividades empresariales, previo cumplimiento de las prácticas legales aplicables (especialmente la Ley de Igualdad y la Ley de Trabajadores). para consolidar o ampliar el potencial o necesidad de mejorar en estas áreas.

Objetivos:

- Desarrollar medidas para permitir que las personas con responsabilidades familiares disfruten de permisos prioritarios o de cambio de horario.
- Establecer medidas que permitan trabajar a distancia, siempre que la función o funciones del puesto lo permitan.
- Usar un sistema de videoconferencia para facilitar el acceso de reuniones no presenciales.
- Facilitar la coordinación de la vida personal y profesional de los empleados.
- Difundir las medidas existentes y nuevas a todos los trabajadores y trabajadoras.

Medidas:

- Proporcionar a todo el personal información sobre las actividades de mediación actuales dentro de la unidad.
- Informar a todos los empleados de los cambios legales introducidos en el Reglamento de los Trabajadores y en el Reglamento de Jornada Laboral.

Evaluación:

Será llevada a cabo de manera anual a través de la recopilación de estadísticas sobre los beneficiarios de cada acción y sobre las actividades de conciliación por género.

• INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Una de las novedades incluidas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, es el desarrollo de actuaciones para abordar la infrarrepresentación de mujeres y hombres en diferentes categorías en las entidades encuestadas, que se incluirán en el diagnóstico del plan de igualdad, para conseguir una mayor representación de las mujeres.

Esto se compone de una combinación de medidas, procedimientos y políticas que, por un lado, ayudan a prevenir la discriminación en la atracción, selección, contratación, promoción, etc. del talento y promoción de la inclusión.

Objetivo:

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en cargos y categorías subrepresentadas.
- Promover la entrada de mujeres en categorías subrepresentadas y avanzar en sus carreras.

Medidas:

- Revisar periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y las ocupaciones de hombres y mujeres en todas las categorías de trabajo y puestos.
- Analizar las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras a la plena igualdad entre hombres y mujeres.
- Realizar cursos de capacitación orientados a los procesos de promoción interna para promover la participación de las mujeres.
- Realizar acciones afirmativas para fomentar la movilidad y promover a las trabajadoras a puestos de trabajo con mayor responsabilidad.
- Garantizar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad junto con las posibles medidas a implementar.

Evaluación:

Será llevada a cabo de manera anual a través de la recopilación de estadísticas analizando el número de mujeres en plantilla.

• RETRIBUCIONES

La política de retribuciones de la organización es el conjunto de criterios que se utilizan para determinar la remuneración de quienes trabajan en ella.

Si esto es igual, significa que no hay diferencia en los salarios cuando se trata de pagar a trabajadores y trabajadoras. Esto significa que el mismo trabajo o un trabajo de igual valor debe garantizar la igualdad de remuneración tanto para hombres como para mujeres.

De acuerdo con la información brindada, la empresa paga y pagará a sus empleados y empleadas sin distinción de género, pero la cuantía que reciban dependerá del trabajo que realicen, respetando en todos los casos lo establecido en el convenio colectivo.

No obstante, la compañía se compromete a revisar su política de remuneración cambiante para garantizar que los estándares no puedan dar lugar a ninguna forma de discriminación o trato desigual por razón de género.

Objetivos:

- Definir claramente un sistema de compensación por objetivos implementado por la empresa, para que todos los empleados tengan claros los objetivos individuales y colectivos.
- Explicar el sistema de pago para garantizar que a varios empleados se les pague lo mismo por el mismo trabajo.
- Garantizar un sistema de retribución sin discriminación por razón de género.

Medidas:

- Sistematizar las retribuciones con criterios objetivos
- Aumentar la satisfacción de la plantilla atendiendo a sus distintas necesidades
- Realizar un estudio salarial de toda la plantilla.
- Si se detectan inequidades, se desarrollará un plan de acción correctivo, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
- Asegurar la objetividad de todos los conceptos identificados en la estructura retributiva, revisando y publicando el complemento retributivo sujeto a cambios.

Evaluación:

Será llevada a cabo de manera anual a través de la recopilación de estadísticas y comparativas de las retribuciones reales de las personas trabajadoras

• PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La dirección de la empresa se compromete a trabajar para promover un entorno de trabajo que respete la dignidad y la no discriminación por motivos de edad, discapacidad, cultura, sexo, actividad política o sindical, religión u orientación sexual y garantizando que las personas puedan trabajar libremente y en un ambiente libre de todas las formas de acoso.

Por tanto, se entiende por acoso sexual cualquier conducta concebida en el ámbito laboral incluyendo palabras, gestos, actitudes o comportamientos específicos dirigidos a otros con el fin de recibir una respuesta sexual no deseada por la víctima.

Objetivos:

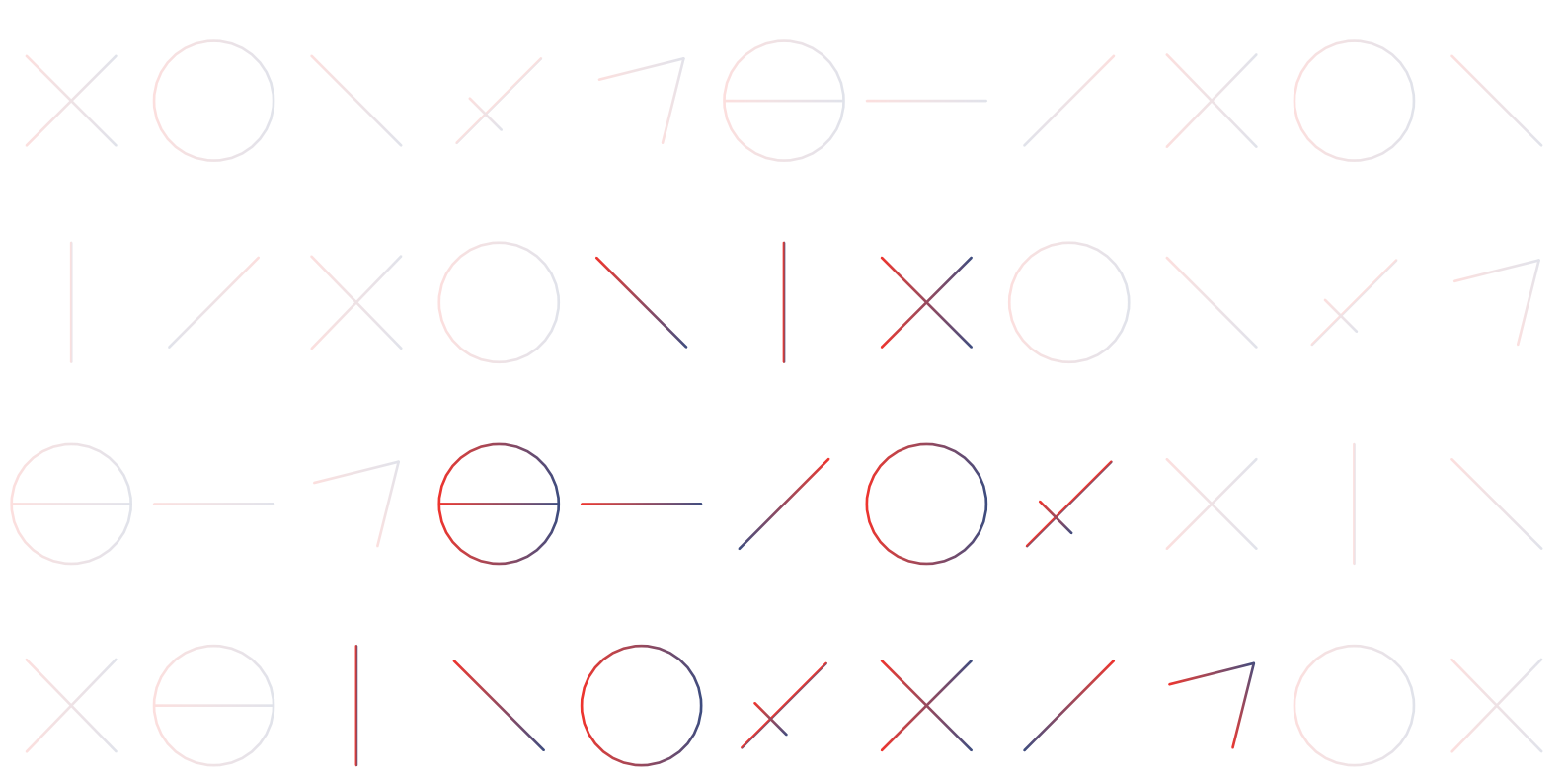
- Eliminar cualquier situación de acoso y crear un ambiente de trabajo adecuado.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Fomentar y garantizar el respeto, la consideración así como el trato justo entre todo el equipo humano de la empresa
- Consciencia de todos los empleados, desde el principio, de la política de no tolerancia de la empresa respecto a estas acciones.

Medidas:

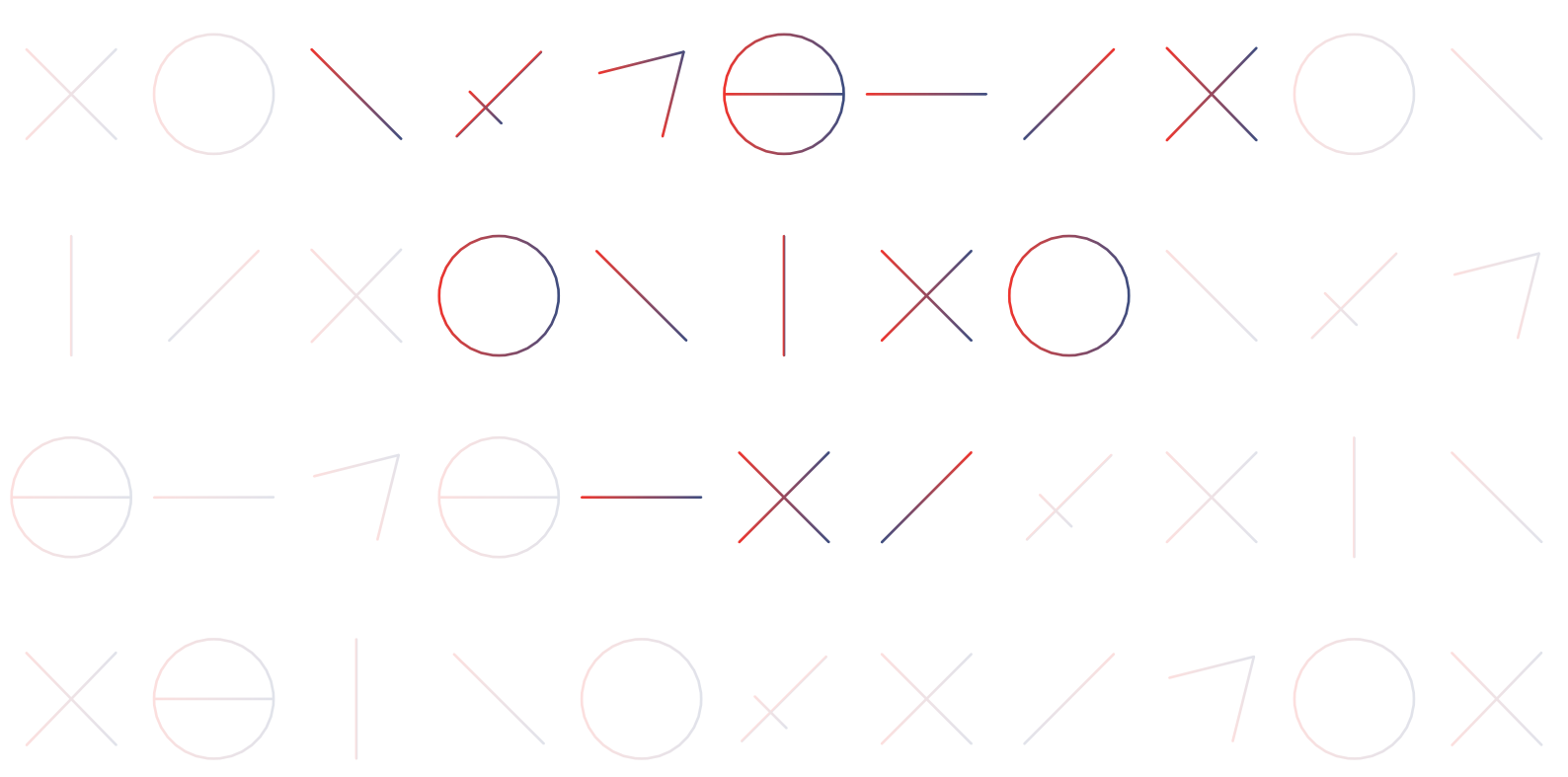
- Elaboración de un protocolo para la prevención del acoso sexual y moral.
- Definir las condiciones bajo las cuales un determinado comportamiento se considera acoso.
- Diseñar líneas de actuación estableciendo procedimientos de tramitación y confidencialidad de la denuncia o queja por acoso

Evaluación:

Elaboración de mecanismos de seguimiento, protocolos de acción y evaluación mediante comunicaciones internas.



Gestión del plan de igualdad



Evaluación y Seguimiento

La dirección será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, realizará reuniones trimestrales para monitorear e implementar las medidas y acciones contenidas en este Plan de Igualdad. Este seguimiento permitirá conocer el desarrollo del plan y ver qué tan efectivas son las medidas propuestas, para que las decisiones se tomen en paralelo con la implantación sistemática y coherente del mismo.

Se realizarán evaluaciones anuales y una evaluación final a los dos años de vigencia del Plan. Dado que el plan es un elemento dinámico que refleja la situación de EXPORTRENDS a tiempo real, la revisión anual permitirá adaptar el cronograma y las prioridades de revisión a los escenarios que lo requieran.

La evaluación permite conocer en profundidad las actividades realizadas y su impacto en los objetivos del proyecto, de modo que se puedan tomar decisiones que nos permitan mejorar, modificar o eliminar aquellas cuya ejecución planificada no arrojó los resultados esperados. Por tanto, es el elemento clave que debe planificarse desde el proyecto de planificación. Al finalizar el período de vigencia del plan en 2024, se realizará una evaluación final, analizando el cumplimiento de las medidas establecidas y su eficacia. Para que la evaluación sea más efectiva, se ha desarrollado un cronograma de implementación de información para cada actividad incluida en el plan.

Comisión de Igualdad de oportunidades

Esta comisión es un órgano consultivo que gestiona la participación de diversos colectivos dentro de la empresa, con el objetivo de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Su misión es recabar el compromiso de la dirección para la implementación del Plan de Igualdad, desarrollar un calendario de reuniones y concluir los acuerdos necesarios. Estará compuesta por:

- Bethelhem Prieto Durán. Responsable de Administración

Este comité informará sobre la aplicación de los derechos y oportunidades de igualdad de trato a mujeres y hombres en los diferentes niveles de especialización dentro de las empresas, así como sobre las actividades realizadas para promover la igualdad en EXPORTRENDS.

Funciones de la Comisión de Igualdad

Según consta en el Real Decreto 901/2020 (art. 6), las competencias de la comisión negociadora son las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Plan de Comunicación

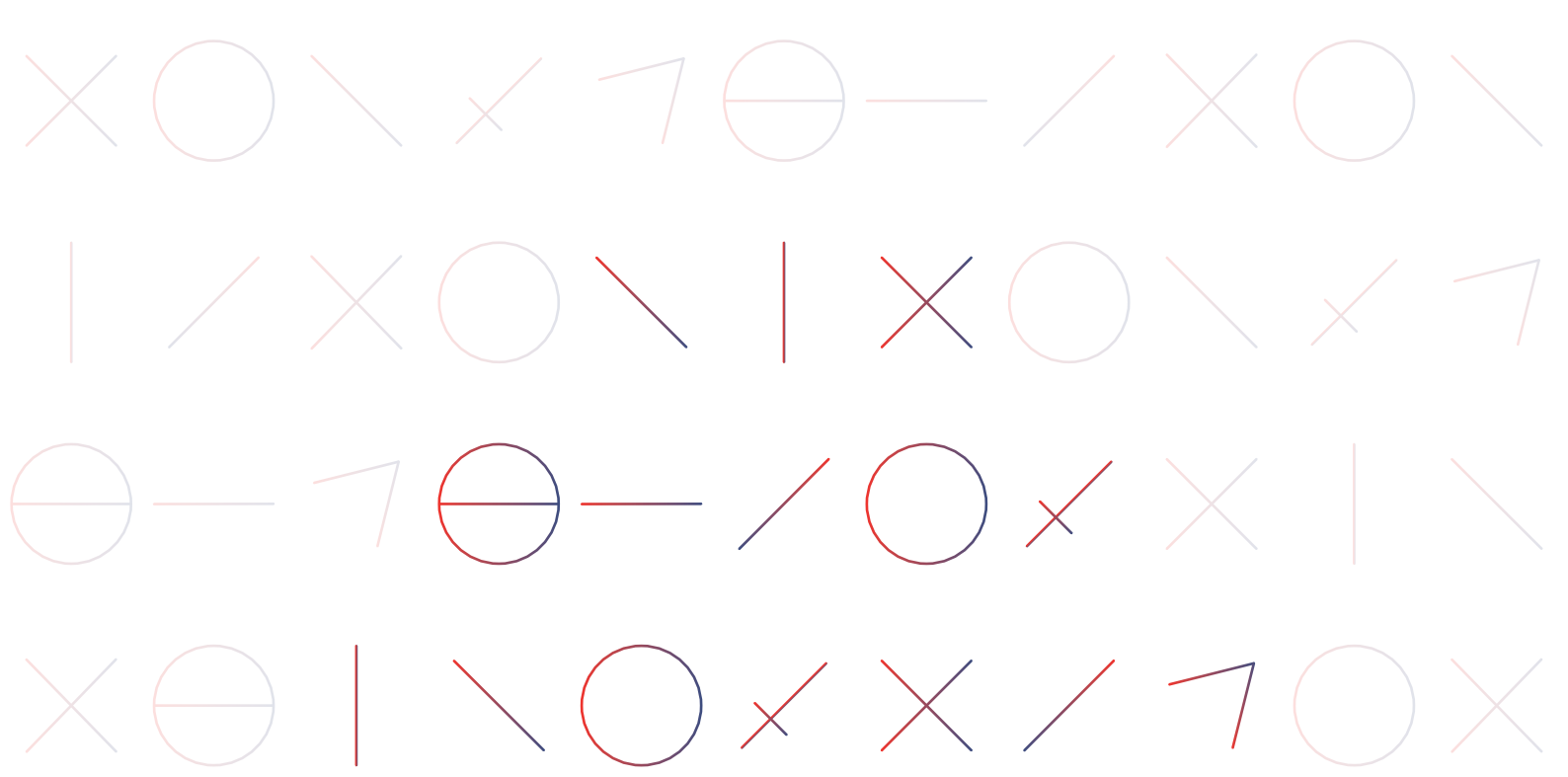
Tanto el compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades como el propio programa de igualdad deben ser comunicados a todos los empleados. La comunicación e información sobre las medidas y actuaciones realizadas son parte esencial e ineludible de la implantación y desarrollo de los citados planes de calidad, participación, transparencia y mejora continua. Definir un plan de comunicación y tomar las mismas medidas permitirá alcanzar los siguientes objetivos:

- Mantener informadas a todas las personas que trabajan en la empresa sobre el estado del programa de Igualdad.
- Alentar a los empleados a participar en la creación del Plan de Igualdad.
- Promover el uso de las medidas y derechos del plan protegiendo su conocimiento.
- Promover el compromiso de la empresa con la igualdad de condiciones con los clientes, empresas y terceros con los que contrata bienes o servicios.
- Dar una imagen, tanto interna como externa, del cumplimiento de los compromisos asumidos en la implementación de medidas o Plan de Igualdad.

Cronograma

Área y medidas	Periodos							
	Año 1				Año 2			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Selección y contratación								
Analizar los procesos de selección		■						
Uso de lenguaje neutro en la redacción de ofertas de trabajo		■	■	■	■	■	■	■
Procesos de selección objetivos e imparciales			■	■	■	■	■	■
Formación y sensibilización de RRHH			■		■		■	
Publicación de ofertas adecuadas a los puestos y condiciones		■	■	■	■	■	■	■
Formación								
Promoción de cursos de formación		■		■		■		■
Promover la asistencia a cursos de formación		■	■	■	■	■	■	■
Proporcionar un lenguaje inclusivo y no sexista		■	■	■	■	■	■	■
Clasificación y promoción profesional								
Facilitar la promoción interna		■	■	■	■	■	■	■
Desarrollar un proceso de promoción transparente		■						
Incrementar la proporción de mujeres en puestos directivos		■	■	■	■	■	■	■
Establecer estándares claros y objetivos abiertos en la promoción		■						
Condiciones de trabajo								
Difusión de estudios y artículos en el campo de la salud laboral con incidencia de género		■	■	■	■	■	■	■
Informar y capacitar a la plantilla sobre los riesgos laborales			■		■		■	
Implantar un plan de prevención de riesgos laborales		■	■					
Adecuar las condiciones de trabajo a las trabajadoras y trabajadores		■	■	■	■	■	■	■
Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral								
Proporcionar información sobre actividades de mediación			■		■		■	
Informar a la plantilla de los cambios legales	Cuando se produzcan							
Establecer medidas para la conciliación familiar		■						

Infrarrepresentación femenina								
Revisar el equilibrio por sexo de la plantilla			■				■	
Analizar las políticas de personal y de las prácticas vigentes en la empresa				■				■
Fomentar la movilidad y promover a las trabajadoras en puestos de mayor responsabilidad	■	■	■	■	■	■	■	■
Realizar cursos de capacitación orientados a procesos de promoción interna para promover la participación de la mujer				■				■
Retribuciones								
Sistematizar las retribuciones con criterios objetivos			■				■	
Asegurar la objetividad en la estructura retributiva			■					
Estudio salarial de la plantilla					■			
Plan de acción correctivo de inequidades			■				■	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo								
Elaboración de protocolos de acción para la prevención del acoso sexual y moral		■						
Diseño de procesos de tramitación y confidencialidad para la denuncia de estas situaciones		■						



export*trends* 2022

