

Anexo I

Plan de Igualdad

ARTEFINAL STUDIO

PLAN DE IGUALDAD ARTEFINAL STUDIO, S.L.U.

02/03/2023

I. INTRODUCCIÓN

La redacción y elaboración del presente Plan de Igualdad de Artefinal Studio¹ tiene su base en los siguientes aspectos:

1

La empresa tiene la igualdad de mujeres y hombres entre sus principios fundacionales, y así lo ha ido reflejando en sus documentos y objetivos desde la puesta en marcha en 1999.

Los objetivos y medidas del Plan de Igualdad se han ido actualizando desde su creación en 1999, las medidas de igualdad implantadas en el 2011, y la reciente legislación sobre Planes de igualdad en las empresas. También se ha tenido que reajustar por los cambios en la plantilla a lo largo de los años.

II. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN

Artículo 1.- Régimen jurídico

La empresa "ARTEFINAL STUDIO" S.L.U² constituida al amparo de la legislación vigente, se registrará por sus estatutos, aprobados el día 15 de septiembre 1999, y de forma específica, por lo recogido en la Ley Orgánica de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como por el presente Plan y por todas aquellas normas y convenios colectivos que le sean aplicables.

Artículo 2.- Finalidad del Plan

Este Plan se integra como una de las normas básicas para el funcionamiento de la Empresa y la regulación de su relación con sus empleados en términos de igualdad. En todo caso, este Plan respetará lo dispuesto en la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, así como los posibles

¹ <https://artefinal.com/empresa/>

² <https://artefinal.com>

acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores durante la elaboración del presente Plan.

Por último, este Plan se aplicará a los empleados mencionados en el Artículo 4 posterior.

Artículo 3.- Ámbito territorial de aplicación

Este Plan se aplicará en todo el territorio en el que la Empresa desarrolla su actividad de acuerdo con sus Estatutos y con los acuerdos adoptados en el seno de su órgano de administración.

Artículo 4.- Ámbito subjetivo de aplicación

Este Plan se aplicará a todo el personal de la Empresa, independientemente de su nivel o puesto, su antigüedad o su tipo de contratación.

Artículo 5.- Duración del Plan

El Plan entrará en vigor en la siguiente fecha: 14/09/22 y su duración se extenderá durante un período total de cuatro años.

Este Plan podrá prorrogarse tácitamente de forma anual, salvo que la dirección de la Empresa acuerde lo contrario antes de cada fecha de renovación.

En todo caso, el Plan no podrá tener una duración superior a los cuatro años, tal y como dispone el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Artículo 6.- Modificación del Plan

La dirección de la Empresa podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio aplicable en su caso, así como tenga en cuenta lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y se realicen por escrito.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Artículo 7.- Interpretación del Plan

La interpretación del Plan se realizará de acuerdo con los principios que lo inspiran, así como con sus directrices y con el literal de su articulado. Lo dispuesto en el mismo se aplicará a las empleadas y empleados que quedan obligados según lo establecido en el artículo 4 salvo que se acuerden unas condiciones distintas por escrito entre la Empresa y los Empleados que así lo deseen.

Artículo 8.- Acuerdo Único

El presente Plan sustituye y reemplaza a todos los restantes planes o pactos, escritos o verbales, sobre las materias de igualdad.

De esta forma, los acuerdos anteriores en estos puntos dejan de tener vigencia y efectividad desde la fecha de entrada en vigor recogida en el Artículo 5.

Artículo 9.- Nulidad parcial

La posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los artículos del presente Plan, o de una parte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los artículos o parte de las mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

Artículo 10.- Ley aplicable y jurisdicción competente

Este Plan se registrará e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como a lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

4

III. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EMPRESA

Artículo 11.- Igualdad en la contratación

La Empresa³ se compromete a garantizar la igualdad en el acceso al empleo a todos los Empleados o a todos los potenciales candidatos, llevando a cabo una política de recursos humanos basada en los principios de igualdad, no discriminación y de respeto de la dignidad de las personas empleadas.

Esta política es de aplicación tanto a los actuales Empleados de la Empresa como a los futuros candidatos o solicitantes de empleo. De esta forma, no cabe la posibilidad de que tenga lugar cualquier tipo de discriminación por razones de género en los procesos de selección y contratación.

Este principio inspirará toda la política de recursos humanos, así como las actividades de la Empresa en relación con la contratación de personal, incluyendo la recepción de currículums; la realización de la criba o selección de candidatos; las entrevistas de trabajo; la preparación y análisis de pruebas de evaluación de actitudes y conocimientos; la fijación de salarios y complementos; y el establecimiento de las condiciones particulares a las que quedará sujeto el contrato de trabajo.

De esta forma, el proceso de selección de nuevos empleados/as se llevará siguiendo criterios objetivos de mérito, experiencia, conocimiento y capacidad de acuerdo con las características y necesidades de cada puesto ofertado. Todos los candidatos contarán con las mismas oportunidades, pero la empresa tiene adoptadas acciones positivas de igualdad para evitar la discriminación de mujeres en espacios técnicos. La contratación final se realizará atendiendo a la aptitud y adaptación de la persona al puesto. Las condiciones de trabajo

³ <https://artefinal.com/medidas-de-igualdad-y-rsc-de-la-empresa/>

se establecerán a su vez sin ningún tipo de discriminación y no existirán diferencias discriminatorias entre el equipo ya contratado y las futuras incorporaciones.

Artículo 12.- Prohibición de discriminación y prevención del acoso

La Empresa se compromete a impulsar y a favorecer de forma activa la creación de un ambiente de trabajo integrador y respetuoso, que cumpla fielmente con toda la legislación actual existente sobre la prevención de la discriminación de género y del acoso sexual.

5

En virtud de lo anterior, las personas empleadas deberán prestar sus servicios de forma integradora, no cabiendo ningún tipo de discriminación o acoso de cualquier índole, ya sea con sus propios compañeros, con sus superiores o con su personal dependiente.

A los efectos del presente Plan, se entiende por acoso cualquier conducta o acto realizado por uno o varios empleados o directivos, ya sea verbal, visual o físico basado en razones de sexo, raza, religión, discapacidad, estado civil, edad, situación de embarazo, lugar de residencia, o cualquier otro posible motivo relacionado. Esta conducta deberá afectar directamente a la empleada/o, ya sea por crear un clima o ambiente de trabajo denigrante, por causarle un trastorno psíquico o físico, por forzarle a su dimisión, o por impedirle optar a posibles ascensos o mejoras en su puesto o en sus condiciones laborales.

A modo de ejemplo, y con carácter no exhaustivo, se considerarán como situaciones de acoso los comentarios o bromas fuera de tono, el uso de estereotipos denigrantes, los comportamientos amenazantes y/o autoritarios o cualquier contacto físico no consentido. Estas conductas serán sancionables tanto si tienen lugar en el centro de trabajo, como durante eventos sociales o viajes de negocios o a través de medios telemáticos, como puede ser a través del correo electrónico, teléfono móvil, etc.).

Cualquier tipo de discriminación o conducta de acoso dará lugar al correspondiente procedimiento sancionador, pudiendo llevar, en aquellas situaciones graves, al despido disciplinario del empleado según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, los Empleados tienen el derecho, y el deber, de reportar a la Dirección cualquier forma de discriminación que puedan observar en el desarrollo de su actividad. Esta comunicación se deberá realizar atendiendo a

lo establecido en la Sección sobre la comunicación interna de la Empresa de este Plan.

Artículo 13.- Protección de la igualdad de trato entre hombres y mujeres

Siguiendo lo señalado en el apartado anterior, toda la actuación de la empresa y su organización se inspira en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y en el respeto de toda la normativa en materia de igualdad.

6

De esta forma, la Empresa desea eliminar toda situación de discriminación que pueda afectar a sus Empleados, comprometiéndose a la implantación de medidas positivas para evitar posibles situaciones de acoso dentro de la Empresa.

La empresa Artefinal Studio, desea implantar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para mejorar los objetivos y organización empresarial. A pesar del tamaño de su plantilla se considera una microempresa con 4 personas fijas en su plantilla y colaboradores externos según proyectos, estimamos necesario la elaboración de un Plan de Igualdad.

Para iniciar los trabajos se crea una Comisión de Igualdad, a la que se le encarga la tarea de evaluar la situación de partida y proponer tres medidas vertebradoras del principio de igualdad. Se acuerda iniciar este camino con medidas que abarcan las diferentes áreas de la empresa, por un lado la comunicación interna del personal y externa con las clientela, por otro lado el enfoque inclusivo y no sexista de los productos realizados para nuestros contratantes, y por último decisiones horarias y vacacionales que afectan a la organización del trabajo en la empresa.

Asimismo, la dirección de la empresa se compromete a compartir la toma de decisiones con la Comisión de Igualdad en los temas que le competen y con el personal de la empresa en los temas técnicos y de productividad, para impulsar la cooperación y el trabajo en equipo, y consolidar a las mujeres de la empresa en los ámbitos de toma de decisiones.

MEDIDAS DE IGUALDAD ADOPTADAS EN LA EMPRESA ARTEFINAL STUDIO

Los documentos internos y externos redactados en Artefinal Studio, deben ser escritos utilizando un lenguaje, gráfica e iconografía no sexista. La Comisión de Igualdad revisará los textos de comunicación interna y externa de la empresa, para corregirlos si fuera necesario y asegurar la correcta aplicación de esta medida.

Todos y cada uno de los trabajos realizados por Artefinal Studio, deben utilizar un lenguaje, gráfica e iconografía no sexista, junto al enfoque inclusivo que se plantea en cada tema de trabajo. La Comisión de Igualdad revisará los trabajos (CDs, Webs, etc.), para corregirlos si fuera necesario y asegurar la correcta aplicación de esta medida.

La selección de proveedores y empresas colaboradoras de Artefinal Studio se hará teniendo en cuenta si en sus recursos de comunicación externa se utilizan criterios no sexistas, prescindiendo de aquellos/as que no cumplan con su aplicación.

Que, en la toma de decisión, selección de criterios para la contratación y promoción del empleo en la empresa Artefinal Studio se utilizarán los criterios de principio de igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, valorando, su preparación, capacidad y adecuación al puesto de trabajo al margen del sexo de la persona solicitante.

Por tanto:

A.- El acceso a un puesto de trabajo se alcanzará por el currículum personal, capacidad de trabajo en equipo y adecuación al puesto de trabajo.

B.- La promoción en la empresa se alcanzará por méritos, por la valoración del trabajo en equipo realizado y el interés en la labor desempeñada. En ningún caso el sexo de la persona trabajadora será un valor determinante.

C.- La clasificación profesional de las personas trabajadoras se establecerá según su formación y adaptación al puesto de trabajo.

D.- Las retribuciones del personal, estarán orientadas bajo los principios de igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, evitando las diferencias salariales derivadas de los incentivos y horas extraordinarias.

Acuerda adoptar estas medidas de igualdad que vayan configurando el entorno de trabajo y de relaciones de las personas que trabajan en Artefinal, con decisiones que afectan a la organización del trabajo orientada con criterios basados en la conciliación de la vida personal y laboral

Artículo 14.- Igualdad en la promoción interna

Siguiendo lo establecido en el Artículo correspondiente sobre la "Igualdad en la contratación", la promoción y ascenso de los empleados y empleadas se

llevará a cabo en virtud de los principios de no discriminación, capacitación y experiencia.

De esta forma, se asignarán en puestos superiores a aquellas personas que demuestren una capacitación adecuada, que superen las pruebas correspondientes y que hayan realizado su labor de forma diligente, cumpliendo en todo caso con lo dispuesto en el presente Plan, así como con la legislación y los convenios colectivos aplicables.

La empresa tiene contempladas medidas de acción positiva para facilitar el acceso en pie de igualdad a las mujeres, añadiendo indicadores de género en la selección.

Actualmente la distribución de responsabilidades se distribuye de la siguiente forma:

- Administradora y SEO Manager. Cristina Llorens Gisbert
- Ecommerce Manager. Gema Morales
- Full Stack Developer en Artefinal Studio S.L. Pere Mulet
- Asesoría igualdad. Colaboración externa con el área de RSSC Angustias Bertomeu (E-Mujeres)

Artículo 15.- Promoción del desarrollo profesional de los Empleados

La Empresa buscará, dentro de sus posibilidades, el fomento de la promoción, facilitando los conocimientos e instrucción necesaria para desarrollar su actividad de forma efectiva y crecer dentro de la Empresa. En todo caso, se seguirá la política de promoción interna y de contratación fijada en este Plan.

Artículo 16.- Protección de la Igualdad en la negociación colectiva

La Empresa respetará la paridad en sus órganos de negociación y de representación, estableciendo equipos paritarios y concienciados de la necesidad de superar todas las barreras y de evitar cualquier tipo de discriminación por sexo.

Artículo 17.- Corresponsabilidad de la vida profesional y familiar

Uno de los principios rectores de la política de recursos humanos de la Empresa será el fomento activo de medidas de corresponsabilidad de la vida profesional y familiar de los Empleados en todo aquello que sea posible atendiendo a su actividad.

Dentro de la Empresa se potenciará el establecimiento de horarios que tengan en cuenta la situación familiar de las personas empleadas indistintamente sean mujeres u hombres, tratando de adaptar, en todo lo posible, la jornada laboral a sus necesidades familiares.

Por último, en este Plan se recogen en el Anexo I Medidas de Conciliación específicas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral de los Empleados, inspiradas en este principio. Además, en el futuro se tratarán de impulsar nuevas medidas que respondan a las necesidades de los Empleados.

IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INICIAL DE LA EMPRESA

Artículo 18.- Condiciones de los procesos de selección de personal

La Empresa cuenta con el correspondiente departamento de recursos humanos o encargado de los procesos de selección de futuros empleados. De forma específica, estos profesionales han seguido la política de contratación:

La empresa lleva a cabo una política de contratación guiada por el principio de igualdad, priorizando acciones positivas hacia las mujeres en los procesos de selección y contratación.

Artículo 19.- Análisis sobre los datos de contratación

La Empresa cuenta con una plantilla que presenta los siguientes datos:

a) Temporalidad de los Empleados/as

Todas las personas del equipo tienen un contrato indefinido y completo.

b) Duración de la jornada de los contratos de los Empleados

Todas las personas trabajan 35 horas. La administradora trabaja 40 horas.

Artículo 20.- La política de promoción interna de la Empresa

La Empresa sigue una política de promoción en base a los siguientes principios: La empresa apoya la formación permanente incluyéndola en el horario laboral y asumiendo los gastos de la formación, que está abierta a todo el equipo y facilita la elección de los temas, según las necesidades de la empresa y los intereses propios de los itinerarios formativos de las personas que componen el equipo.

Siguiendo dicha política, la Empresa ha llevado a cabo la promoción **cien por ciento (100%) de hombres de la plantilla y a un cien por ciento (100%)** de mujeres en los últimos cuatro años.

Artículo 21.- Política de retribución Empresa

La retribución de los Empleados cumple con lo establecido el convenio colectivo aplicable, así como con la legislación laboral existente, siendo la igualdad de mujeres y hombres uno de sus principios inspiradores. Se cobra el mismo sueldo, por las horas trabajadas, con igual categoría profesional.

10

Artículo 22.- Medidas de formación de los Empleados

La Empresa ha impartido cursos de formación dentro de los horarios de trabajo y se han diseñado teniendo en cuenta el puesto o las funciones de cada empleador, y a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, así como el Estatuto de los Trabajadores y la normativa sobre las medidas de seguridad.

La Empresa ha llevado a cabo las siguientes medidas de formación de los empleados realizados indistintamente por todo el equipo de mujeres y hombres: Cursos de programación Wordpress, Cursos de Prestashop, Cursos de SEO aplicado. Se han realizado los cursos online de Igualdad del Instituto de la mujer.

La empresa formalizó en el año 2011 las medidas de igualdad por las que regirse, en un proceso de trabajo en equipo, que después se aprobaron por unanimidad. Entre ellas se marcó el objetivo de apoyar la formación integral de equipo en el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Al ser una empresa especializada en desarrollo de software, formación tic con enfoque de género, en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en entornos tic, y en sociedad de la información para la igualdad, es parte de nuestra formación permanente los temas de igualdad.

Artículo 23.- Medidas de corresponsabilidad familiar

Las medidas de conciliación familiar dentro de la Empresa se rigen por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, respetando de lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

La empresa acuerda adoptar medidas de igualdad que vayan configurando el entorno de trabajo y de relaciones de las personas que trabajan en Artefinal,

con decisiones que afectan a la organización del trabajo orientada con criterios basados en la conciliación de la vida personal y laboral, optando por el modelo organizativo de trabajo por objetivos:

- Las trabajadoras y trabajadores podrán adaptar sus horarios a su situación personal, pudiendo hacer jornada intensiva o turno partido, siempre que respeten el total de horas semanales establecidas en su contrato y se cumplan los objetivos de trabajo marcados en sus proyectos. Actualmente con el acuerdo del equipo se ha decidido optar por la jornada continua de 9:30 a 18:00 horas, manteniendo el criterio de flexibilidad.
- Artefinal Studio opta por el sistema de horario flexible, según el cual cada persona podrá ajustarse su horario a las necesidades que se derivan de su atención al ámbito familiar o personal, por tanto las horas de entrada y salida están personalizadas, con el compromiso de mantener el núcleo central del horario cubierto para garantizar la necesaria coordinación del equipo.
- La empresa facilitará a su personal medidas especiales de flexibilidad y movilidad geográfica, permitiendo el sistema de teletrabajo en situaciones puntuales derivadas de situaciones como pueden ser: embarazo, lactancia, momentos concretos de tareas de cuidado familiar, etc.
- El personal de Artefinal Studio con hijos mejores de 16 años o personas mayores a su cargo podrá disfrutar de permiso para su atención cuando sea necesario, recuperando las horas utilizadas para ello cuando les sea posible o bien cuando los proyectos en curso requieran hacer horas extras.
- El personal de Artefinal Studio podrá disfrutar de permiso para realizar gestiones personales que no puedan realizar fuera del horario de trabajo, recuperando las horas utilizadas para ello cuando les sea posible o bien cuando los proyectos en curso requieran hacer horas extras.
- Permisos de paternidad o maternidad adaptados a las necesidades del grupo familiar, podrán adoptarse distintas fórmulas de tiempo fraccionado o permiso continuo de plazos.
- Los periodos vacacionales se establecen siguiendo los mismos criterios de flexibilidad y conciliación, pactando entre el personal un calendario que satisfaga las necesidades individuales, pero también cubra las necesidades de la empresa.

Artículo 24.- Prevención de las situaciones de acoso

La Empresa trata en todo momento prevenir las conductas de acoso sexual y laboral, atendiendo a lo dispuesto al convenio colectivo aplicable y a la legislación laboral.

En concreto, los Empleados quedan obligados a respetar y a cumplir con lo dispuesto en este Plan, así como toda la legislación vigente aplicable. No se

permitirá incumplimiento alguno de las normas antes citadas, ya sea de forma personal o mediante la ayuda o colaboración de terceros.

Asimismo, los Empleados deberán poner en conocimiento de la Dirección o de su correspondiente Gerente estos posibles incumplimientos dentro de la Empresa tan pronto como tengan conocimiento de los mismos.

La Empresa se compromete a facilitar a los Empleados toda la información sobre las obligaciones recogidas en el presente Plan, así como sobre toda la legislación aplicable a fin de garantizar que cumplan de forma efectiva con todas sus obligaciones.

En el caso de que en un punto concreto los Empleados desconozcan la normativa aplicable, o que tengan cualquier duda sobre su interpretación o aplicación, deberán ponerse en contacto con sus superiores, Gerentes, con el órgano supervisor o con la Dirección para informar de dicha circunstancia. La Empresa se compromete en estos casos a facilitar toda la información correspondiente y a solventar cualquier duda existente.

Artículo 25.- Ayuda a Empleadas víctimas de violencia de género

La Empresa ha tratado de prestar todos los servicios posibles para asegurar la seguridad y la protección de todas las empleadas víctimas de violencia de género. De esta forma, la Empresa actuará de forma que permita a la empleada sentirse segura y le permita adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier agresión. En concreto, la Empresa ha implementado las siguientes medidas:

Somos una empresa de 4 personas, en el caso de plantearse la situación se abordará personalmente con la víctima manteniendo la confidencialidad, buscando medidas de apoyo personalizadas según sus necesidades.

Artículo 26.- Fomento de una cultura empresarial integradora

La Empresa ha tratado de establecer medidas para fomentar la igualdad en todos los ámbitos de todos los Empleados y evitar posibles situaciones de discriminación y de acoso que pudieran sufrir especialmente las empleadas.

Artículo 27.- Código de vestimenta

No hay ropa de empresa, se puede usar la ropa que cada uno desee, deben acudir correctamente vestidos atendiendo al buen trato con los clientes.

Artículo 28.- Otras materias objeto de diagnóstico

La empresa cuenta con un plan de Responsabilidad social corporativa que favorece proyectos de mujeres o que impulsan la igualdad de mujeres y hombres.

V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN

Artículo 29.- Condiciones de los procesos de selección de personal

13

La Empresa aplicará el principio de igualdad y no discriminación en toda su extensión dentro de sus procedimientos de selección. En concreto, la Empresa se plantea las siguientes medidas:

- Objetivo:

En la toma de decisión, selección de criterios para la contratación y promoción del empleo en la empresa Artefinal Studio se utilizarán los criterios de principio de igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, valorando, su preparación, capacidad y adecuación al puesto de trabajo al margen del sexo de la persona solicitante.

Este objetivo deberá ser revisado por la administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad. Por último, este objetivo se ha cumplido desde el principio de la fundación.

Artículo 30.- La política de promoción interna de la Empresa

La Empresa desea garantizar el principio de igualdad dentro de la política de promoción interna de la Empresa. De forma concreta, la Empresa plantea los siguientes objetivos y medidas para tratar de conseguirlos:

- Objetivo:

Evitar las diferencias de trato.

Este objetivo deberá ser revisado por la administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad.

Por último, este objetivo se ha cumplido desde el principio de la fundación.

Artículo 31.- Política de retribución de la Empresa

La Empresa desea establecer la siguiente medida con el fin de garantizar una política de retribución igualitaria:

- Objetivo cuantitativo:

Mantener la igualdad retributiva.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

La administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad. Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: Ya se cumple.

Artículo 32.- Medidas para la formación de los Empleados

La Empresa desea establecer una política de formación dentro de los horarios de trabajo que garantice el crecimiento profesional de todas las personas empleadas en términos de igualdad. La Empresa implementará la siguiente medida:

- Objetivo:

Impulsar la formación especialista en campos de menor representación de mujeres.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

La administradora en consenso con el equipo.

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: Ya está en vigor.

Artículo 33.- Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional

La Empresa mantendrá todas las medidas de conciliación familiar establecidas en el convenio colectivo aplicable, así como en el propio Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral. En todo caso, la Empresa se compromete a implementar las siguientes medidas con el fin de garantizar que todos los Empleados puedan disfrutar de forma adecuada de las medidas de conciliación dentro de la Empresa:

1. Primer objetivo: Las trabajadoras y trabajadores podrán adaptar sus horarios a su situación personal, pudiendo hacer jornada intensiva o turno partido, siempre que respeten el total de horas semanales establecidas en su contrato y se cumplan los objetivos de trabajo marcados en sus proyectos. Actualmente con el acuerdo del equipo se ha decidido optar por la jornada continua de 9:30 a 18:00 horas, manteniendo el criterio de flexibilidad.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: La administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad. Este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: En vigor.

2. Segundo objetivo: Artefinal Studio opta por el sistema de horario flexible, según el cual cada persona podrá ajustarse su horario a las necesidades que se derivan de su atención al ámbito familiar o personal, por tanto las horas de entrada y salida están personalizadas, con el compromiso de

mantener el núcleo central del horario cubierto para garantizar la necesaria coordinación del equipo.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: La administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad. Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: En vigor.

3. Tercer objetivo: La empresa facilitará a su personal medidas especiales de flexibilidad y movilidad geográfica, permitiendo el sistema de teletrabajo en situaciones puntuales derivadas de situaciones como pueden ser: embarazo, lactancia, momentos concretos de tareas de cuidado familiar, etc.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: La administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad. Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: En vigor

4. Cuarto objetivo: El personal de Artefinal Studio con hijos mejores de 16 años o personas mayores a su cargo podrá disfrutar de permiso para su atención cuando sea necesario, recuperando las horas utilizadas para ello cuando les sea posible o bien cuando los proyectos en curso requieran hacer horas extras.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: La administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad. Este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: En vigor.

5. Quinto objetivo: El personal de Artefinal Studio podrá disfrutar de permiso para realizar gestiones personales que no puedan realizar fuera del horario de trabajo, recuperando las horas utilizadas para ello cuando les sea posible o bien cuando los proyectos en curso requieran hacer horas extras.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: La administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad. Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: En vigor

6. Sexto objetivo: Los periodos vacacionales se establecen siguiendo los mismos criterios de flexibilidad y conciliación, pactando entre el personal un calendario que satisfaga las necesidades individuales, pero también cubra las necesidades de la empresa.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: La administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad. Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: En vigor

Artículo 34.- Clasificación profesional y condiciones de trabajo

La Empresa se compromete a implementar la siguiente medida y objetivo evaluable:

- Objetivo: Al ser un equipo de 4 personas, el seguimiento y valoración es un proceso continuo. La administración garantizará la igualdad de condiciones en las condiciones de trabajo, respetando la clasificación profesional de las personas componentes del equipo.

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: Anualmente se reunirá la administradora con la Comisión de Igualdad para analizar la evolución y emitirá un informe del resultado. Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: La Administradora.

Artículo 35.- Prevención de las situaciones de acoso y discriminación

Con el fin de continuar la política de prevención de las situaciones de acoso y de discriminación entre los Empleados, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, la Empresa se propone la realización de los siguientes objetivos y medidas:

- Objetivo: La comisión de igualdad (dos personas) analizará semestralmente las relaciones de buen trato en la empresa.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: La administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad. Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: Semestralmente.

Artículo 36.- Ayuda a las víctimas de violencia de género

La Empresa continuará respetando la legislación existente en materia de prevención y de protección de las víctimas de violencia de género. En concreto, la Empresa adoptará la siguiente medida:

- Objetivo: Se informará a todo el equipo de los medios ofrecidos por la empresa para atender las situaciones de violencia de género. Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: La administradora.

Este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: Es un protocolo abierto que se revisará anualmente.

Artículo 37.- Fomento de una cultura empresarial integradora y política de comunicación

La Empresa desea fomentar una cultura laboral en la que predominen los principios de igualdad de trato y de respeto de todas las personas empleadas, así como de campañas de comunicación en las que se fomente una cultura de igualdad. Para ello, la Empresa se compromete a elaborar o introducir la siguiente medida:

- Objetivo: Se ha creado una Comisión de igualdad, que sugiere medidas y vela por su cumplimiento. Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: La administradora de la empresa en colaboración con la Comisión de igualdad.

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: En vigor

VI. CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38.- Órgano supervisor

Con el fin de garantizar que las medidas recogidas en el presente Plan serán debidamente seguidas y aplicadas por todos los Empleados y por la propia Empresa, se acuerda que su control se lleve a cabo por parte de: Administradora Cristina Llorens Gisbert.

Artículo 39.- Funciones del órgano supervisor

El Supervisor llevará a cabo el control y gestión del correcto funcionamiento del Plan, así como a la recepción de las sugerencias de los Empleados sobre posibles incidencias o aspectos que deben ser regulados en el mismo, a la preparación de informes periódicos sobre la aplicación del Plan o a la elaboración propuestas o recomendaciones de modificación o ampliación del contenido del Plan. En todo caso, la decisión sobre su modificación o inclusión de nuevos aspectos en el Plan corresponderá únicamente a la Empresa de acuerdo con lo indicado en el presente Plan.

Por último, este órgano podrá actuar a instancia de cualquier empleada o empleado que sufra o detecte cualquier incumplimiento de alguno de los derechos o normas recogidos en el presente Plan, así como por iniciativa propia en el caso de que lo estime necesario.

Artículo 40.- Calendario de Supervisión

El Supervisor realizará las labores de revisión del cumplimiento y del grado de ejecución del presente Plan dentro del siguiente calendario: Se reunirá anualmente.

Artículo 41.- Control de los objetivos

El Órgano supervisor realizará el control sobre el estado de la ejecución y sobre sus posibles resultados de forma periódica, así como de la evaluación de su grado de cumplimiento.

Estas actividades de control se realizarán mediante el análisis de los datos recogidos por parte de cada órgano encargado de su ejecución. De forma específica, las actividades de control se llevarán a cabo de la siguiente manera:

Al ser un equipo de 4 personas, el seguimiento y valoración es un proceso continuo. Anualmente se reunirá la administradora con la Comisión de Igualdad para analizar la evolución y emitirá un informe del resultado.

Artículo 42.- Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad

Los Empleados podrá comunicar o denunciar libremente cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Empresa.

Cualquier denuncia remitida al Supervisor para su estudio deberá contener la siguiente información:

- nombre de la persona o personas que presentan la denuncia;
- descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan;
- datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, el órgano Supervisor tratará de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

Artículo 43.- Solución extrajudicial de conflictos

Las sanciones ante el incumplimiento de cualquiera de los aspectos dispuestos en este Plan se establecerán por parte del Supervisor o la Dirección siguiendo sus normas de funcionamiento recogidas en la Sección anterior.

El Supervisor o la Dirección conducirá la correspondiente investigación de los hechos denunciados, de forma que se puedan recabar los testimonios y las pruebas necesarias. Tras la recolección de datos, el Supervisor oír a las partes y finalmente, con toda la información recopilada y los testimonios, el Supervisor adoptará la decisión de acuerdo con lo establecido en la Sección anterior.

En todo caso, este procedimiento garantizará la participación del potencial incumplidor y la posible decisión que adopte deberá estar debidamente fundamentada y probada, siguiendo en todo caso lo dispuesto en la legislación y en el convenio colectivo aplicable en su caso.