

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2020/1684 / *Plan de Igualdad de la empresa Software Delsol S.A.*

Edicto

REFERENCIA: Relaciones colectivas/Planes de igualdad
NÚMERO DE EXPEDIENTE: 23/11/0040/2020
CÓDIGO ACUERDO: 23100085112020

Visto el texto del I. Plan de Igualdad de la empresa SOFTWARE DELSOL – EMPRESA TECNOLÓGICA, suscrito con fecha 05 de marzo de 2020 por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, constituida a tal efecto el día 24/04/2019, y recibido en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de procedimientos electrónicos de esta Delegación Territorial de Jaén de las Consejerías de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 90 apartados 2 y 3 del 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA núm. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA núm. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 26 de mayo de 2020

El Delegado Territorial

Francisco Joaquín Martínez Garvín

Acta nº: 07/20

Fecha de la reunión: 05/03/2020
Comisión de Negociación del Plan de Igualdad

ASISTEN: Por parte de la Empresa Pilar Meseguer Ana Arroyo Por parte del Comité de Empresa Justo Fuentes (FASGA) M ^a Luisa García (IDS) Invitados Francisco Oya Inmaculada Martín Pedro Cortés Marisa Zorrilla Ausentes 1. Vicente J. Oya (se encuentra de baja IT)	ASISTEN REPRESENTADOS: No aplica ORDEN DEL DÍA: Aprobación del I Plan de Igualdad. Designación de la persona encargada del Registro del acuerdo en el Organismo pertinente. Ruegos y preguntas.
--	--

1. Aprobación del I Plan de Igualdad.

Se leen todos los puntos y queda aprobado definitivamente el I Plan de Igualdad con fecha de 05 de marzo 2020.

2. Designación de la persona encargada del Registro del acuerdo en el Organismo pertinente.

A continuación, se aprueba que D^a. Ana Arroyo Cerezo, sea la persona responsable de la realización de todos los trámites necesarios, para la presentación y registro de los acuerdos ante los Organismos competentes en esta materia, actuando en nombre y representación de la empresa Software DELSOL S.A.

3. Ruegos y preguntas.

Se aplaza para la próxima reunión, la composición de las personas que formarán parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 16.30 horas.

Firma de los asistentes:

I PLAN DE IGUALDAD- SOFTWARE DELSOL

1. ¿QUIÉNES SOMOS? INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN
2. CARACTERÍSTICAS Y METODOLOGÍA
 - 2.1. Compromiso de la organización
 - 2.2. Creación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
 - 2.3. Diagnóstico negociado
 - 2.3.1. Características del diagnóstico negociado
 - 2.4. Análisis
 - A) Compromiso con la Igualdad
 - B) Situación de mujeres y hombres en la organización
 - C) Acceso a la organización. Reclutamiento y selección.
 - D) Formación Continua
 - E) Promoción y Desarrollo Profesional
 - F) Política Salarial
 - G) Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
 - H) Salud Laboral
 - 2.5. Planificación de las acciones
 - Objetivo 1: Incentivar las medidas de conciliación
 - Objetivo 2: Incentivar la Igualdad de oportunidades y el trato igualitario
 - 2.6. Implantación de las medidas propuestas
 - 2.7. Seguimiento y Evaluación del plan
3. OTRAS ACCIONES

1. ¿QUIÉNES SOMOS? - INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

En 2020 cumplimos veintisiete años de actividad en el mercado español. Pertenecer durante todos estos años al escaso grupo de empresas consolidadas en la fabricación y comercialización de software es un auténtico orgullo y, por supuesto, no es por casualidad.

Hemos conseguido lograr esta posición en el sector gracias al esfuerzo y a un gran trabajo, dirigido con eficacia, calidad y con mucha exigencia hacia nosotros mismos, con el único objetivo de ofrecer siempre productos y servicios competitivos en cuanto a prestaciones y calidad.

Este esfuerzo se ha visto recompensado con creces y seguimos trabajando día a día por seguir ofreciendo las mejores soluciones.

¿Y si crecemos regalando nuestros programas?

Sabíamos que cualquier empresa o autónomo que diera un uso profesional a nuestro software exigiría, posteriormente, el servicio de soporte técnico, así como las actualizaciones del software por cambios en la legislación, nuevas necesidades en la producción, etc. Nuestra cartera de clientes fidelizados hasta ese momento ya nos lo demostraba.

Así nació nuestro modelo de negocio Freemium en 1999. Desde entonces todo nuestro software de escritorio ha sido gratuito, sin ningún tipo de limitación ni restricción en su uso. Actualmente tenemos una cartera de más de 54.000 clientes.

La innovación en el software de gestión

Software DELSOL es una empresa comprometida con sus clientes. Nuestro software se diferencia por su alto nivel de innovación, poseer una interfaz actual y potencia

sorprendente.

Hacemos un esfuerzo importante en I+D para conseguir adaptar nuestro software a las necesidades del mercado, así como para la creación de nuevos productos y servicios.

El lanzamiento de nuestros Servicios Nube ha supuesto el poder contar con los excelentes programas de siempre, ahora con los datos disponibles en la Nube, dando respuesta así a las solicitudes de nuestros clientes y superando con la mejor tecnología de programación de Microsoft® la usabilidad, fiabilidad y calidad que siempre nos ha caracterizado. Todo ello a un coste más que asumible por cualquier usuario.

Nuestro Sistema de Gestión de la Calidad y nuestro trabajo orientado al cliente están certificados por AENOR bajo los certificados ISO 9001 y 27001. También disponemos del sello de Confianza Online y del sello a la RSC, SR10. Certificaciones que nos marcan el camino y el modo de proceder en Software DELSOL.

Orientación al cliente

Todos los esfuerzos de Software DELSOL se han orientado a satisfacer las necesidades de las pequeñas y medianas empresas, así como a facilitar el trabajo diario de autónomos y profesionales.

En torno al 90% de actividades empresariales pueden ser gestionadas con nuestros programas de facturación, contabilidad y laboral.

El grado de satisfacción de los clientes con respecto a los servicios recibidos es muy elevado, tal y como reflejan los datos recabados en la última encuesta.

Según el cuestionario realizado el pasado año, la media de satisfacción de nuestros clientes arroja un resultado de 8,64 sobre 10.

¿Un Plan de Igualdad?, ¡sin ningún tipo de duda!

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se 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 tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. También, de manera más reciente el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece plazos para la consecución de planes de igualdad a las empresas de un determinado tamaño, con algunas especificaciones más.

En Software DELSOL la igualdad está completamente integrada en todos los niveles de la organización, y este documento, le da forma a este hecho.

2. CARACTERÍSTICAS Y METODOLOGÍA

En cuanto a las características que debe cumplir el plan, se han definido las siguientes:

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres, sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo, está vivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático y coherente: el objetivo final (la igualdad real), se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

En cuanto a metodología, se han tenido en cuenta las siguientes fases que se verán a continuación:

- Establecer el compromiso de la organización.
- Creación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Diagnóstico negociado.
- Planificación de las acciones.
- Implantación de las medidas propuestas.
- Seguimiento y evaluación del plan.

2.1. Compromiso de la organización

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de Software DELSOL, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación a lo largo de nuestra existencia como organización, hemos asumido el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Por este motivo, desde la dirección de la compañía nos sentimos orgullosos de haber sido valientes, de tener claro que siempre nos ponemos en los zapatos de los demás y que lo que comenzó hace ya más de veintisiete años como un pequeño objetivo, hoy, al haber conseguido rodearnos de las personas adecuadas y siendo constantes en nuestro trabajo, se ha convertido en un auténtico compromiso por el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas

para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En Software DELSOL tenemos claro, que el ser perseverantes en que estas políticas se lleven a cabo, requiere de respuestas ágiles por parte de la dirección de la empresa a fin de conseguir garantizar, que las mismas se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Contamos para ello, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece el Real decreto 6/2019 de 1 marzo, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Es compromiso firme de la dirección, informar y comunicar acerca de todas las decisiones que se adopten a este respecto, garantizando que se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Jaén a 22 de abril de 2019



Era necesario que nuestra alta dirección adoptara el compromiso y que éste quedara registrado por escrito. Este compromiso que podrá ser consultado en los diferentes canales de comunicación externa de la empresa una vez aprobado este plan, tiene estos tres principios:

- De integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- De incluir este principio en los objetivos de la política de la organización y, particularmente, en la política de gestión de Recursos Humanos.

- De facilitar, para ello, los recursos necesarios tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Nuestro director ejecutivo ha firmado el compromiso de la organización en cuanto a igualdad. Este compromiso ha sido comunicado a la plantilla de la organización.

2.2. Creación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Con la premisa de conseguir una representación adecuada, tanto de la empresa como de la plantilla, se constituyó una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en virtud de lo indicado en el Real Decreto-ley 6/2019, para negociar el diagnóstico del cual parten las propuestas de nuestro Plan de Igualdad.

Esta comisión se constituyó como garantía de la puesta en marcha del Plan de Igualdad de la empresa, de la vigilancia de su cumplimiento, de establecer las medidas para su seguimiento y evaluación.

Se aprobó un reglamento de funcionamiento para esta comisión donde se definían sus características. Se establecieron las siguientes:

- Disponer de un número de personas que permita que sea un grupo DINÁMICO.
- Compuesto por MUJERES y HOMBRES porque es un tema que interesa y beneficia a todas las personas.
- Compuesta por representantes de la parte empresarial y representantes de las trabajadoras y trabajadores.
- Lo integran personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de la empresa.

La composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se aprobó por acta el día 24 de abril de 2019.

Para más información acerca de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (competencias, funcionamiento respecto a reuniones, registros y actas, en cuanto a los acuerdos alcanzados y su validez, etc.), se puede consultar el Reglamento de funcionamiento establecido a tal efecto.

En cuanto al equipo de trabajo definido para la elaboración del plan han intervenido diferentes partes interesadas:

- Alta Dirección; Impulsando y apoyando en todo momento la elaboración del presente plan.
- Equipo de RR. HH.; Ejecutando, recopilando y realizando los trabajos operativos para el correcto desarrollo del plan y sirviendo en todo caso de puente útil entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- Comisión Negociadora del Plan de Igualdad; Espacio de diálogo y comunicación fluida

para llevar a cabo el programa con el consenso varias partes (empresa y representación legal de los trabajadores).

- Trabajadoras y trabajadores de la empresa; Es el principal agente implicado en el programa porque es el colectivo destinatario. No es un grupo homogéneo, por lo que se ha analizado concretamente su opinión en materia de igualdad mediante una encuesta.
- Consultores y personal técnico especializado; Con un papel meramente formador, asesor y de apoyo al proceso.

2.3. *Diagnóstico negociado*

En esta fase se planificó, de manera siempre negociada y en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la recopilación de la información necesaria para conocer el punto de partida de la organización en materia de igualdad, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, así como la metodología de obtención de dicha información (realización de encuestas, recopilación de datos por parte de RR. HH., cuestionarios a diferentes partes implicadas, etc.). El contenido de la estructura del diagnóstico se aprobó por acta el 27 de mayo de 2019.

Una vez planificada y acordada por las partes implicadas, se ejecutó el diagnóstico en diferentes fases, para finalmente analizar con detenimiento los resultados de dicho diagnóstico.

Una vez obtenida la información y analizada en el foro adecuado, se aprobó el diagnóstico que sirvió de base sobre la que apoyar la planificación de las acciones en materia de igualdad.

2.3.1. *Características del diagnóstico negociado*

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizaron sucesivamente actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en el Plan de Igualdad. El diagnóstico es:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma del diagnóstico se amolda a las necesidades concretas de la empresa.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Se trató de analizar desde una perspectiva de género los siguientes aspectos:

- Características de la empresa y estructura organizativa

- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos, se establecieron unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora se plasmaron y aprobaron en un informe de diagnóstico para facilitar su análisis.

2.4. Análisis

El análisis de los datos para el diagnóstico ha sido el siguiente:

A) Compromiso con la Igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un elemento totalmente integrado en la cultura de la empresa. Buena muestra de ello es la opinión del personal al respecto, así como algunos datos que muestran objetivamente este hecho:

- Dato general: 44,51% de mujeres y 55,49% hombres.
- En el tramo de edad mayoritario (de 30-45 años), en el que se encuentran 117 de 182 personas de la plantilla, las mujeres son el 47,86 %, casi paridad.
- Todos los contratos son de carácter indefinido a tiempo completo, a excepción de 12, que son de carácter indefinido a tiempo parcial por reducción de jornada, solicitada por mujeres para conciliar la vida familiar y laboral.

La integración de la igualdad entre mujeres y hombres, en la estructura y gestión de la organización, ha empezado por la creación de una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, definiéndose las responsabilidades específicas en su reglamento de régimen interno.

Hasta la fecha no se han producido conflictos con la vulneración del principio de igualdad en entre mujeres y hombres.

B) Situación de mujeres y hombres en la organización

En la organización hay un equilibrio general claro en cuanto a composición por sexos a excepción de tres departamentos:

- El departamento de Desarrollo cuenta con 13 hombres y 2 mujeres. Tras su análisis, observamos que es un perfil de titulación más habitual en hombres (programación/informática). No obstante, en la última selección se incorpora una mujer. También se ha incorporado en la modalidad de Formación Dual a la única mujer que actualmente estudia en esta modalidad el ciclo de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma en el IES Oretania de Linares.

- Administración: 6 mujeres y 1 hombre.

- Sistemas y Seguridad: 5 hombres y 0 mujeres. Es una situación similar a la del departamento de desarrollo.

En cuanto a los perfiles relativos a formación y nivel de estudios, no se evidencia que haya una cantidad injustificada de hombres sin cualificación o menor formación en puestos altos. Por lo que consideramos que no se llevan a cabo conductas para favorecer más a los hombres en puestos superiores.

C) Acceso a la organización. Reclutamiento y selección.

La organización tiene definido el método para el reclutamiento y la selección de personal, proceso que se inicia cuando surge la necesidad de ocupar una vacante en cualquiera de los puestos de trabajo, bien sea por baja laboral, definitiva o cualquier otra causa. Además, el método incluye criterios de selección de igualdad entre mujeres y hombres.

El equilibrio en el acceso y la permanencia de mujeres y hombres en la organización responde al esquema general de igualdad entre mujeres y hombres en la organización. De hecho, se detecta una correlación aproximada entre el balance general de mujeres y hombres y el balance en la selección, siendo en 2019 el siguiente dato:

Incorporaciones en 2019: 48,28% mujeres (14) y 51,72% hombres (15).

Dato general: 44,51% de mujeres y 55,49% hombres.

D) Formación Continua

La organización tiene definido un plan de formación interna que contempla:

- Formación Necesaria: es la formación indispensable para la realización de las funciones propias de cada puesto de trabajo.

- Formación Voluntaria: es la que se pueda planificar para contribuir al desarrollo de las capacidades individuales y/o profesionales, o redunden en el incremento de la polivalencia funcional, tanto dentro como fuera de la empresa.

Los planes de formación suelen contemplar acciones específicas para el desarrollo de las competencias de las trabajadoras y trabajadores que se orientan a toda la plantilla, independientemente del sexo, y así lo ha expresado el personal en las encuestas.

E) Promoción y Desarrollo Profesional

Se llevan a cabo promociones internas en la organización, habiéndose registrado promociones sin hacer distinción por sexo. Existe un procedimiento para la gestión de las promociones internas que incluye criterios de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de abordar el proceso de una forma equitativa y justa.

F) Política Salarial

En la organización se remuneran por igual los trabajos de igual valor, estando las retribuciones reguladas por el convenio propio de la empresa, no existiendo evaluación del desempeño vinculado a retribución (incentivos comerciales o de otro tipo), ni otras retribuciones no estrictamente salariales.

G) Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

La organización conoce las responsabilidades familiares del personal de la plantilla, y éstas no suponen obstáculo para la ocupación de puestos de responsabilidad, de hecho, algunos de los puestos de mayor responsabilidad en la organización están ocupados por mujeres, según arroja el diagnóstico cuantitativo.

Así mismo, cuenta con medidas para facilitar la conciliación, como:

- Jornada laboral de 4 días a la semana, prevista para el 2020.
- Posibilidad de acompañar a una hija o hijo al médico por enfermedad, mediante pase de salida por permiso retribuido.
- Posibilidad de teletrabajo.
- Posibilidad de adaptación de la jornada después de una baja de maternidad / paternidad, sin hacer distinción entre mujeres y hombres.
- Etc.

H) Salud Laboral

Las necesidades de mujeres y hombres son tenidas en cuenta en el diseño de los puestos de trabajo, siendo evaluados los peligros a los que están sometidos los distintos puestos, de acuerdo a ley de prevención de riesgos laborales, protegiéndose a las mujeres en caso de embarazo.

En materia de acoso y violencia de género existe un procedimiento creado en la empresa para prevenir y gestionar los posibles casos de acoso de cualquier índole. Además, y en este sentido, todo el personal de la empresa ha recibido formación al respecto.

2.5. Planificación de las acciones

Sobre la base de los resultados del informe diagnóstico se han planificado las acciones del Plan de Igualdad, así como el resto de elementos de seguimiento y medición (objetivos,

acciones, personas destinatarias, calendario, recursos, indicadores, técnicas de evaluación y seguimiento, etc.).

El art. 46 de la Ley de Igualdad determina que, para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como resultado del informe diagnóstico se han agrupado las áreas de intervención en 2 grandes objetivos:

Objetivo 1: Incentivar las medidas de conciliación

1. Área de Nuevas medidas de conciliación
2. Área de Formación y comunicación

Objetivo 2: Incentivar la Igualdad de oportunidades y el trato igualitario

1. Área Reclutamiento, Selección, Contratación y Promoción interna
2. Área de Formación Continua
3. Área de Comunicación interna
4. Área de Promoción hacia el exterior

Los aspectos que han definido las acciones del Plan de Igualdad han sido los siguientes:

- Fechas de inicio, revisión y finalización
- Objetivos
- Descripción de las acciones
- Mecanismos de seguimiento y evaluación
- Personas a las que va dirigida la acción
- Personal responsable
- Documentación asociada
- Mecanismos de difusión, comunicación...
- Observaciones (si las hubiera)

El detalle de las acciones por cada objetivo es el siguiente:

Objetivo 1: Incentivar las medidas de conciliación

Fechas	Inicio	Revisión	Finalización
	Enero 2020	Anual	2023
Objetivos detallados			
- Asegurarnos de que el personal conoce las medidas de igualdad de la empresa.			
- Mejorar la calidad de vida de compañeras y compañeros en una situación complicada, facilitándole el cuidado de su hijo/hija.			

ÁREA 1: NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Descripción de las acciones
1. Implantar una nueva medida de conciliación que consista en ampliar el permiso de maternidad y paternidad en un mes más. 2. Implantar una nueva medida en materia de conciliación, consistente en un permiso retribuido ante la hospitalización de una hija o un hijo durante todo el tiempo que dure la hospitalización.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
1. Estado de la implantación de la medida
Personas a las que va dirigida la acción
- Trabajadoras y trabajadores que forman parte de la plantilla
Personal responsable
- Departamento de Recursos Humanos - Selección y Desarrollo de Personas
Documentación asociada
- Plan de Igualdad, Código de Conducta, Políticas y Convenio Colectivo - Documentación interna dirigida a toda la plantilla
Mecanismos de difusión. Comunicación
- A través de diferentes sistemas, medios y procesos de comunicación internos

ÁREA 2: FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Descripción de las acciones
1. Realizar jornadas de información y recordatorio donde se recuerde a la plantilla las medidas de conciliación familiar y laboral que disponen las trabajadoras y trabajadores de Software DELSOL (medidas existentes y de nueva creación).
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
1. Número de jornadas realizadas por año
Personas a las que va dirigida la acción
- Trabajadoras y trabajadores que forman parte de la plantilla
Personal responsable
- Departamento de Comunicación, Departamento de Recursos Humanos - Selección y Desarrollo de Personas y Responsable de Marca
Documentación asociada
- Plan de Igualdad, Código de Conducta, Políticas y Convenio Colectivo - Documentación interna dirigida a toda la plantilla
Mecanismos de difusión. Comunicación
- A través de diferentes sistemas, medios y procesos de comunicación internos

Objetivo 2: Incentivar la Igualdad de oportunidades y el trato igualitario

Fechas	Inicio	Revisión	Finalización
	Enero 2020	Anual	2023
Objetivos detallados			
- Asegurar que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación. - Garantizar un proceso de contratación igualitario para asegurar la paridad entre mujeres y hombres.			

ÁREA 1: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA

Descripción de las acciones
1. Firmar acuerdos de colaboración con organizaciones, fundaciones y diferentes organismos públicos que trabajen con personas en riesgo de exclusión social. 2. Revisar los procedimientos y registros en el Departamento de Recursos Humanos en cuanto a selección, contratación y promoción interna para incluir requisitos relacionados con igualdad entre mujeres y hombres. (Definición de puestos de trabajo, correos de comunicación interna, etc.).
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
1. Número de acuerdos de colaboración 2. Porcentaje de revisión de la documentación actual en la organización
Personas a las que va dirigida la acción
- Trabajadoras y trabajadores que forman parte de la plantilla - Futuras contrataciones
Personal responsable
- Departamento de Recursos Humanos - Selección y Desarrollo de Personas
Documentación asociada
- Plan de Igualdad, Código de Conducta, Políticas y Convenio Colectivo - Documentación interna dirigida a toda la plantilla
Mecanismos de difusión. Comunicación
- A través de diferentes sistemas, medios y procesos de comunicación internos
Observaciones
Se aplicará el lenguaje no sexista en la documentación de nueva creación o ya existente, que será actualizada o revisada.

ÁREA 2: FORMACIÓN CONTINUA

Descripción de las acciones
1. Crear el Plan de Comunicación del Plan de Igualdad y el compromiso de la organización con dicha materia. 2. Realizar campañas informativas y de concienciación que promuevan la igualdad de género, estableciendo acciones de comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades. 3. Realizar una jornada de información / recordatorio de procedimiento de acoso establecido
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
1. Estado de ejecución del plan de comunicación 2. Número de campañas informativas y de concienciación 3. Número de jornadas de información
Personas a las que va dirigida la acción
- Compañeras y compañeros - Personas objeto de futuras contrataciones
Personal responsable
- Departamento de Formación y Departamento de Recursos Humanos - Selección y Desarrollo de Personas
Documentación asociada
- Plan de Igualdad, Código de Conducta, Políticas y Convenio Colectivo - Documentación interna dirigida a toda la plantilla
Mecanismos de difusión. Comunicación
- A través de diferentes sistemas, medios y procesos de comunicación internos
Observaciones

Se aplicará el lenguaje no sexista en la documentación de nueva creación o ya existente que será actualizada o revisada.

ÁREA 3: COMUNICACIÓN INTERNA

Descripción de las acciones
1. Recoger y publicar la estrategia de igualdad de la empresa con su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de ONU. 2. Utilizar un lenguaje no sexista y denominaciones neutras recogidas en los documentos internos, sin connotaciones que los marquen o predeterminen como adecuados o dirigidos a mujeres y/o hombres exclusivamente.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
1. Estado de ejecución del documento de contribución con ODS 2. Número de documentos internos revisados
Personas a las que va dirigida la acción
- Trabajadoras y trabajadores que forman parte de la plantilla - Futuras contrataciones - Comunidad receptora de comunicaciones
Personal responsable
- Departamento de Calidad, Departamento de Comunicación, Departamento de Recursos Humanos - Selección y - Desarrollo de Personas, Responsable de Marca
Documentación asociada
- Plan de Igualdad, Código de Conducta, Políticas, Convenio Colectivo y ODS - Documentación interna dirigida a toda la plantilla

Mecanismos de difusión. Comunicación
- A través de diferentes sistemas, medios y procesos de comunicación internos
Observaciones
Se aplicará el lenguaje no sexista en la documentación de nueva creación o ya existente que será actualizada o revisada.

ÁREA 4: PROMOCIÓN HACIA EL EXTERIOR

Descripción de las acciones
1. Crear experiencias educativas y recreativas en la que participen niñas y niños, adolescentes y sus familias, para reducir la brecha de género en el sector de las T.I.C. 2. Utilizar un lenguaje no sexista y denominaciones neutras en las comunicaciones externas, sin connotaciones que los marquen o predeterminen como adecuados o dirigidos a mujeres y/o hombres exclusivamente.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
1. Número de experiencias educativas y recreativas realizadas 2. Porcentaje de comunicaciones realizadas con lenguaje adecuado
Personas a las que va dirigida la acción
- Trabajadoras y trabajadores que forman parte de la plantilla - Futuras contrataciones - Comunidad receptora de comunicaciones
Personal responsable
- Departamento de Calidad, Departamento de Comunicación, Responsable de Marca y Departamento de Formación.

Documentación asociada
- Plan de Igualdad, Código de Conducta, Políticas y Convenio Colectivo - Documentación interna dirigida a toda la plantilla

Mecanismos de difusión. Comunicación
- A través de diferentes sistemas, medios y procesos de comunicación internos
Observaciones
Se aplicará el lenguaje no sexista en la documentación de nueva creación o ya existente que será actualizada o revisada.

2.6. Implantación de las medidas propuestas

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se creará la Comisión para el Seguimiento del Plan de Igualdad (con características similares a la comisión negociadora para el diagnóstico), y se comenzará a trabajar sobre dichas acciones.

En esta fase, por tanto, se llevarán a cabo la ejecución de las acciones previstas, así como cualquier medida de comunicación, seguimiento y control establecida en el plan o que puntualmente se considere adecuado ejecutar.

2.7. Seguimiento y Evaluación del plan

Una vez desarrolladas las medidas y realizado el seguimiento planificado en cada una de ellas, se llevará a cabo el análisis de los resultados obtenidos, así como cualquier recomendación de mejora que pueda surgir en este análisis.

Está previsto, por tanto, realizar un seguimiento y evaluación activa por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de un modo periódico, paulatino y controlado. Las revisiones de los objetivos y de las acciones se harán con periodicidad semestral, tras la presentación y difusión del Plan, anotándose los resultados obtenidos tras el seguimiento en la Ficha de Control correspondiente a cada ámbito de actuación, revisándose:

- Grado de cumplimiento de objetivos y acciones.
- Situación de los indicadores definidos para el seguimiento de las acciones, respecto del período anterior.
- Incidencias surgidas en el desempeño de las actividades previstas.

Anualmente se realizará una revisión del Plan en la que se verificarán los siguientes aspectos, emitiéndose informe correspondiente con los resultados obtenidos:

- Las acciones realizadas y los objetivos propuestos.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de acciones.

- Los resultados obtenidos y la inversión realizada.
- Las opiniones del personal al que van destinados las medidas de las acciones.
- Comparativa de la igualdad de oportunidades en la empresa antes y después de la aplicación del Plan de Igualdad.

3. OTRAS ACCIONES

A lo largo del desarrollo del Plan de Igualdad, se llevarán a cabo las siguientes medidas transversales:

- En cuanto a comunicación:
 - Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.
 - Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En cuanto a seguimiento:
 - Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan.

Este Plan de Igualdad contendrá al fin y al cabo 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.

JAÉN, a 27 de mayo de 2020.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.