



# Plan de Igualdad

---

2019-2021

---

# **PLAN DE IGUALDAD**

## **INTRODUCCIÓN**



# PLAN DE IGUALDAD

## MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

### Nuestros Valores

Sustainn es una empresa socialmente responsable comprometida con los siguientes valores:

- Excelencia. Somos lo que hacemos día a día, en cualquier actividad y para cualquier persona. Perseguimos la excelencia, no como un acto, sino como un hábito.
- Pasión por la Sostenibilidad. Trabajamos desde el corazón para contribuir a un mundo perdurable y sostenible y a una sociedad cero-residuos.
- Cooperación y Colaboración. Desde nuestro espíritu de cooperación, compartimos nuestro conocimiento, aprendizaje y creatividad para generar valor a clientes, colaboradores, a la sociedad y las generaciones futuras.
- Diversidad e Inclusión. Integramos la diversidad de capacidades, enfoques e ideas, para mejorar el desarrollo, autonomía y calidad de vida de las personas.

We are Sustainn!

### Misión

En Sustainn diseñamos y desarrollamos modelos de negocio, productos y servicios sostenibles (económica, social y ambientalmente), aplicando los principios de la economía circular.

### Visión

Sustainn pretende ser una referencia en conocimiento para desarrollar modelos de negocio, productos y servicios económica, social y ambientalmente sostenibles, que inspire a las nuevas generaciones en la construcción de un futuro sostenible, perdurable y de una sociedad cero-residuos



# PLAN DE IGUALDAD

## MARCO NORMATIVO

- La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos las siguientes directivas:
  - Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo,
  - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- En este sentido, la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad de manera transversal, eficiente y eficaz, con parámetros de control que aseguren la calidad, responsabilizarse con la mejora del entorno de la entidad y con la calidad de vida de las personas que la integran, y promover una gestión óptima de las personas y procesos, SUSTAINN impulsa la realización de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.



# PLAN DE IGUALDAD

OBJETO

En la elaboración este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, y teniendo en cuenta nuestra consideración de micropyme, hemos participado las dos personas fundadoras de la sociedad, creyendo fielmente en la perspectiva de la igualdad. Con este plan, asumimos el compromiso para que el valor de la igualdad permanezca en nuestra compañía.



Rebeca y Carlos  
Fundadores de Sustainn

# **PLAN DE IGUALDAD DIAGNÓSTICO**



# PLAN DE IGUALDAD

## DIAGNÓSTICO

LIDERAZGO, POLÍTICA,  
ESTRATEGIA

RELACIÓN CON EL ENTORNO

PERSONAS

GESTIÓN DE PROCESOS



### LIDERAZGO, POLÍTICA, ESTRATEGIA

- Sustainn tiene definida la misión, visión y valores.
- Dentro de los valores definidos, la igualdad es uno de ellos.
- En el momento de realización de este plan, no contamos con personas trabajadoras, no obstante los fundadores estamos de acuerdo en fomentar la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Sustainn cuenta con plan estratégico 2019-2020 en el que se recoge como línea esencial la responsabilidad social corporativa
- Dentro de la línea estratégica de RSC se detallan actuaciones concretas como certificaciones, código de conducta, que incluyen la igualdad como aspecto ...
- Las personas que han formado parte de Sustainn y esperamos que las que formen en el futuro, han tenido un apoyo permanente de equipo para facilitar su integración paulatina en la organización
- No tenemos definido un plan de comunicación ni interno, ni externo, realizamos comunicaciones y en la manera en la que podemos tratamos de utilizar lenguaje no sexista y hacer comunicaciones inclusivas, pero no está definido ni el plan ni el protocolo para hacer comunicaciones
- De manera, al menos semanal, nos reunimos para ver el estado de los proyectos y tareas, socios y personas trabajadoras. Mensualmente revisamos indicadores y trimestralmente revisamos el estado de objetivos.



### PERSONAS

- Existe por parte de los socios/as una valoración positiva de capacidades y habilidades de las mujeres que están y/o han estado en la empresa
- Existen las mismas oportunidades para entrar a trabajar de hombres y mujeres.
- La selección de personal que se ha llevado a cabo, ha sido a través de entrevistas personales de forma no muy profesionalizada
- En la actualidad el 50% de Sustainn son mujeres y el 50% hombres, la Dirección está ocupada por 50% mujeres y el 50% hombres
- Los contratos que han existido dentro de la organización han sido por obra y servicio, de momento, en parte porque las personas trabajadoras así lo han querido.
- No han existido bajas laborales desde la apertura de Sustainn
- No ha habido accidentes laborales desde la apertura de Sustainn
- Existe un ambiente de trabajo seguro, cumplimiento estricto normativa PRL
- Las personas trabajadoras de Sustainn en la actualidad tienen la misma retribución salarial.
- No existe ninguna exigencia en una determinada imagen, ropa, o material de trabajo en función al sexo
- Las personas tienen responsabilidades familiares similares
- Se facilita la conciliación de la vida familiar y laboral
- No existen diferencias entre hombres y mujeres a la hora de acceder a permisos, reducciones, ...



# PLAN DE IGUALDAD

## DIAGNÓSTICO

### GESTIÓN DE PROCESOS

- Sustainn está organizada por proyectos
- Hombres y mujeres participan de igual manera en los procesos establecidos
- Se dispone de documentación de calidad para formatos y procedimientos (no de todo)



### RELACIÓN CON EL ENTORNO

- La publicidad y actividad promocional de Sustainn no contiene estereotipos sexistas que refuercen los roles tradicionales de género.
- En la página web de Sustainn se observa una tendencia en la utilización de un lenguaje neutro (equipo de profesionales) y no sexista
- Las imágenes de la empresa que se encuentran en la web son neutras, no representan estereotipos sexistas.
- Con la puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad se está recibiendo formación en igualdad, lo que facilitará su compromiso y sensibilización en sus acciones de comunicación externa.
- Se cuenta con variedad de proveedores
- Los criterios para elección de proveedores incluyen una medición de aspectos ambientales, económicos y sociales.

**PLAN DE IGUALDAD  
PLAN DE ACCIÓN**



# PLAN DE IGUALDAD

## PLAN DE ACCIÓN

### LIDERAZGO, POLÍTICA, ESTRATEGIA

LIDERAZGO, POLÍTICA, ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA
Modificar en la web los valores para incluir igualdad, están los antiguos	REBECA	Enero 19 Realizada
En el momento de desarrollar la línea estratégica de RSC incluir aspectos de igualdad en todo lo desarrollado	REBECA	Junio 19 Realizada
Establecer una política de Sustainn o valorar si solo con el código de conducta es suficiente	REBECA	Junio 19 Realizada
Incluir acciones de formación y sensibilización entre toda la organización (de momento socios/as) y en el futuro personas trabajadoras.	REBECA	Diciembre 21 Pendiente
Trabajar un plan de comunicación con todos los grupos de interés	REBECA CARLOS	Mayo 20 Realizado
Incluir en el cuadro de mando de objetivos indicadores relativos a igualdad	CARLOS	Enero 19 Realizada
Realizar un protocolo de actuación para comunicaciones no sexistas e inclusivas	REBECA	Diciembre 21 Pendiente
Realizar un manual de acogida de personas trabajadoras, incluir PRL	REBECA	Diciembre 20 Realizado
Barajar realizar un manual de acogida para partners	REBECA	Diciembre 19 Pendiente



# PLAN DE IGUALDAD

## PLAN DE ACCIÓN

### LIDERAZGO, POLÍTICA, ESTRATEGIA

PERSONAS	RESPONSABLE	FECHA
Sistematizar la realización de selección de personal, valorar selección a ciegas	REBECA CARLOS	Siguiente contratación
Redactar una descripción de puestos y perfiles	CARLOS	Septiembre 20 Pendiente
Establecer planes de carrera para personas que trabajen con nosotros y dotarlos de transparencia.	REBECA CARLOS	Diciembre 19 Realizado
Crear un protocolo de acoso	REBECA	Enero 19 Realizado
Crear un plan de conciliación	REBECA	Enero 19 Realizado
RELACIÓN CON EL ENTORNO	RESPONSABLE	FECHA
Añadir fotos de las personas trabajadoras de Sustainn	REBECA CARLOS	Diciembre 19 Realizado
Realizar una difusión del plan de igualdad	REBECA CARLOS	Junio 19 Realizado
Añadir criterios de respeto y promoción de la igualdad para selección de empresas colaboradoras	REBECA CARLOS	Diciembre 21 Pendiente
Restringir la selección de empresas colaboradoras o proveedoras que tengan procesos legales abiertos por discriminación o acoso sexual o por razón de sexo.	REBECA CARLOS	Diciembre 19 Realizado