

# Plan de igualdad



**fulton**  
servicios integrales

**2015-2017**



# ÍNDICE

➔	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
➔	<b>LEGISLACIÓN y NORMATIVA</b>	<b>5-6</b>
➔	<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>7</b>
➔	<b>OBJETIVOS</b>	<b>8</b>
➔	<b>ÁMBITO y VIGENCIA</b>	<b>9</b>
➔	<b>PARTES SUSCRIPTORAS</b>	<b>9</b>
➔	<b>SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO</b>	<b>10</b>
➔	<b>EJES DE ACTUACIÓN</b>	<b>19</b>
➔	Eje selección de personal	19
➔	Eje formación	19
➔	Eje clasificación profesional y promoción interna	19
➔	Eje retribución	20
➔	Eje conciliación vida familiar, personal y profesional	20
➔	Eje comunicación e imagen exterior	20
➔	Eje acoso sexual	20
➔	<b>COMISIÓN PERMANENTE</b>	<b>21</b>
➔	<b>IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO y CONTROL</b>	<b>23</b>
➔	<b>ANEXOS I, II y III</b>	<b>29-31</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene por finalidad la presentación del Plan de Igualdad que desde **Fulton Servicios Integrales** se ha elaborado con el objetivo de dar a conocer, a todos los interesados, que desde esta empresa se reconoce explícitamente que la igualdad de oportunidades y el trato entre mujeres y hombres es un derecho humano.

Aspectos como la violencia de género, el acoso sexual, las diferencias salariales o el acceso a puestos de responsabilidad han constituido a lo largo de los años un lastre discriminatorio que ni la sociedad ni los poderes públicos podían seguir obviando.

Por ello queremos impulsar políticas transversales y de acción positiva que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea **real y efectiva**.

La implicación de toda la sociedad, pero especialmente de los poderes públicos, da cuenta de la importancia que esta materia tiene para el conjunto de la sociedad, especialmente en el desarrollo de las relaciones sociales, económicas, administrativas y humanas entre mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad no solo recoge el análisis profundo de la realidad laboral de Fulton S.I., sino que a través de una serie de actuaciones y medidas concretas aporta soluciones concretas en todas aquellas áreas y ámbitos a los que tradicionalmente no se les ha prestado la suficiente atención, pero que constituyen por otro lado, el fundamento y razón de ser de este Plan de Igualdad.

Hay que subrayar que este documento-guía es un plan vivo en tanto en cuanto podrá ser objeto de revisiones, actualizaciones y de todas aquellas actuaciones que en pos de mejorarlo se deban de incorporar.

También pretende ser una pequeña guía informativa de algunos aspectos generales de lo que supone un Plan de Igualdad en el ámbito de Fulton Servicios Integrales.



## LEGISLACIÓN y NORMATIVA

A lo largo de la historia los hombres y las mujeres han sido conscientes que las desigualdades sociales entre ambos han llevado a una situación de desfavorecimiento de un grupo respecto a otro. Por ello, desde diversos organismos e instituciones en diferentes momentos han querido corregir esta situación y como consecuencia ha aparecido legislación al respecto para mitigar y corregir su impacto.

### Antecedentes Históricos

- Carta de Constitución de la ONU.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Naciones Unidas, diferentes conferencias a lo largo del siglo XX.
- La OIT (Organización Internacional del Trabajo), diferentes convenios sobre la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

### Normas Internacionales

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.
- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Conferencia Mundial sobre la mujer celebrada en Pekín en 1995.
- Declaración Mundial sobre las mujeres en el Gobierno Local.

### Unión Europea

- Diversos tratados, (Roma, Ámsterdam...).
- Múltiples Directivas Comunitarias, entre las que citamos las siguientes:
  1. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 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. Esta Directiva contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

El acceso al empleo, incluida la promoción y la formación profesional.

Las condiciones de trabajo, incluida la retribución.

Los regímenes profesionales de seguridad social.

2. 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 las condiciones de trabajo,

- Directiva 96/97/CEE del Consejo de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social. Finalmente existes otras dos directivas que también regulan este principio de igualdad:
  1. Constitución Española de 1978, art. 9.2 y 14.
  2. Ley 30/ 2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
  3. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).
- Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

### Ordenamiento Jurídico Español

### Legislación Comunidad Valenciana

- Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno valenciano, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el que se crea el Observatorio de Publicidad no Sexista de la Comunidad Valenciana.
- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- Ley 6/2009, de 30 de junio, de la Generalitat, de protección a la maternidad.
- Decreto 20/2004, de 13 de febrero del consell, por el que se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana.

- Decreto 153/ 2011, de 14 de octubre del Consell, por el que se modifica el decreto 20/2004 de 13 de febrero, por el que se creó el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana.

## JUSTIFICACIÓN

### ¿Por qué un Plan de Igualdad en Fulton Servicios Integrales?

1. Porque mejora el clima laboral de la empresa, reduce el absentismo y potencia la productividad.
2. Porque la igualdad de oportunidades es rentable para las empresas, permite cumplir con la legislación vigente, consolidar la Responsabilidad Social Corporativa, asegurar el desarrollo de los Sistemas de calidad, y optimizar los recursos humanos de la organización.
3. Porque es una obligación legal (obligatoria para empresas de más de 250 trabajadores). Ley orgáni-

ca 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### Consecuencias de su Incumplimiento

Los inspectores de trabajo podrán determinar en qué casos el Plan de Igualdad no se está cumpliendo.

Fruto de ello fue la modificación que se llevó a cabo en la Ley orgánica de Libertad Sindical.

Se añade un nuevo apartado, el 13, al art. 7, Ley Orgánica de libertad Sindical (LISOS), que pasa a considerar como infracción grave en materia de relaciones laborales “no cumplir las obligaciones que en materia de Planes de Igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

### **Sanciones a aplicar a fecha 01/04/2014**

Las sanciones consistirán en la pérdida automática de ayudas como:

- Bonificaciones y, en

general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

- Pérdida del distintivo/sello de igualdad.
- La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

No obstante, en el caso de las infracciones muy graves referidas a lo supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones a las que se refiere el apartado anterior pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente.

No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores puede dar lugar también a sanciones económicas, con multas entre 626 euros y 6250 euros.

Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, las multas pueden oscilar entre 6251 euros y 187515 euros.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Implantar efectivamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Fulton Servicios Integrales eliminando cualquier discriminación por razón de género.

### Objetivos Específicos

1. Dar un trato preferencial en la contratación así como en los procesos internos de cobertura de vacantes de promoción interna a las personas del género menos representado, siempre bajo los supuestos de igualdad de condiciones, de idoneidad, mérito y capacidad.
2. Fomentar el uso de un lenguaje neutro y no sexista.

3. Concienciar a la plantilla de la importancia que supone realizar el trabajo en condiciones de igualdad y conciliación.

4. Adoptar mediadas dirigidas a la protección de víctimas de la violencia de género.

5. Promover cuantas acciones formativas sean necesarias para facilitar la promoción de las mujeres.

6. Garantizar unas condiciones de trabajo que presten especial atención a aspectos concretos de salud laboral, paternidad, maternidad, lactancia y embarazo, así como el cuidado de personas mayores a cargo de los trabajadores/as.

7. Facilitar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad o directivos.

8. Establecer principios de exclusión de cualquier medida que pudiese perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores/as de la empresa.

El objetivo de este punto radica en la voluntariedad, una vez realizado el diagnóstico de Fulton Servicios Integrales en lo relativo a la implantación del Plan de Igualdad, de concretar una serie de objetivos, detectar necesidades, así como proponer medidas para su corrección, evaluación y control.

La metodología para corregir la necesidad detectada será la siguiente:

1. Objetivo.
2. Acciones.
3. Órgano encargado.
4. Plazo de aplicación.
5. Evaluación.
6. Indicadores.

El objetivo que desde Fulton S. I. se persigue con este Plan de Igualdad, es intentar ir más allá en la concreción material de sus objetivos y es por ello, y con la firme voluntad de conseguirlos, por lo que se establecen unas metas a conseguir.



## ÁMBITO y VIGENCIA

### Ambito Territorial de Aplicación

El presente Plan de Igualdad afecta a la totalidad de los centros de trabajo de Fulton Servicios Integrales que se detallan a continuación:

- a).- Tanto la sede central, cuyas oficinas están en el Parque Tecnológico de Paterna (Valencia), cómo los centros de trabajo;
- b).- Las delegaciones en las que la empresa tenga o vaya adquiriendo presencia: en la actualidad Móstoles.

### Vigencia

La implantación está previsto que comience el 16 de marzo de 2015 y, con carácter general, se prevé una duración de dos años prorrogables, hasta el 16 de marzo de 2017.

Sin embargo, la propia naturaleza del documento, al ser algo vivo, hace que pueda experimentar alguna variación. La consecución de los objetivos puede ser distinta y progresiva ya que el carácter

especial de las acciones hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenden corregir.

## PARTES SUSCRIPTORAS

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por las personas elegidas por la empresa — Lola Vidal (responsable RRHH); Carlos Flórez (responsable SIG); Santiago García (director de operaciones) - y por la representación de los trabajadores — Beatriz Benedito, Clara Lapiedra y David Olba

### Compromiso

El compromiso asumido implica a la dirección, mandos Intermedios, operarios y todos aquellos trabajadores/as que presten servicios de manera directa en Fulton Servicios Integrales. Este compromiso se muestra en el **Anexo I Documento Público de Compromiso.**

Dicho compromiso supone la participación activa de todos los interesados en cuanto a la actitud y aptitud de los requerimientos y esfuerzos deseables.

Esfuerzos encaminados a facilitar la información que se necesite para evaluar los datos cualitativos y cuantitativos necesarios para su implementación. A participar de manera activa en todas aquellas cuestiones que se exijan para que el Plan sea una realidad y un documento de referencia.

La empresa por su parte aportará cuantos medios y recursos humanos y económicos sean necesarios para su desarrollo. Para ello se compromete a realizar cuantas acciones sean necesarias para atender aquellas cuestiones que sean relevantes para sus trabajadores/as. Además está prevista la creación de una **Comisión Permanente Paritaria de Igualdad** que se encargará de realizar todo el proceso, evaluarlo, controlarlo y actualizarlo.

## SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO

Todo Plan de Igualdad, para lograr una organización empresarial más igualitaria y libre de cualquier tipo de discriminación que afecte a sus miembros, tiene que partir del conocimiento exhaustivo de cómo y de qué manera está compuesta.

Teniendo en cuenta lo anterior la empresa tendrá en todo momento (siempre con la idea general de tenerlos actualizados) una visión general (diagnóstico) de cómo sus Recursos Humanos desagregados por sexo, se encasillan en una categoría u otra, en función de los parámetros elegidos para su clasificación.

El diagnóstico consistirá en realizar un análisis detallado para poder analizar la situación real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y para llevarlo a cabo se realizarán tareas encaminadas a recabar información, análisis, charlas, deba-



tes, coloquios, reuniones y acciones de mejora encaminadas a incorporar al Plan de igualdad.

El objetivo de este diagnóstico es analizar la situación de la empresa desde la perspectiva de género, a través de los siguientes indicadores:

1. Acceso
2. Clasificación profesional
3. Contratación
4. Retribución
5. Formación
6. Conciliación vida familiar y laboral
7. Acoso sexual y salud laboral

Este diagnóstico real de la situación socio-laboral de Fulton S.I. es la base del plan de igualdad, ya que pretende ir un paso más allá en el conocimiento profundo de cómo esta organización realiza y actúa con respecto a los distintos ámbitos que rigen la organizativa diaria en Fulton Servicios Integrales.

En este sentido hemos realizado una primera encuesta entre la plantilla de Fulton Servicios Integrales en la que se han analizado un total de 138 cuestionarios sobre los 387 trabajadores/as con los que cuenta la empresa lo que

supone un 35,7% de la plantilla, cifra que consideramos representativa para poder extrapolar los resultados recogidos en el estudio.

Estos resultados, a grandes rasgos, corroboran las

estimaciones que realizamos al inicio de la implantación del Plan de Igualdad. Sin embargo, en algunos aspectos nos servirán en el futuro para redefinir algunos de los objetivos marcados por la empresa en un principio.

A nivel general, de los 138 empleados/as encuestados/as, nueve han sido mujeres (6,53%), lo que mantiene la proporcionalidad dentro de una plantilla que estando formada por 387 empleados cuenta con 35 mujeres (4,95%).

INDICADOR 2014	HOMBRES	MUJERES
PLANTILLA TOTAL	368 95,1%	19 4,9%

CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES
Directivos/as	4 80%	1 20%
Delegados de Zona	4	-
Administrativo/a	1	7
Jefes/as de servicio	22	9
Operarios/as	336	2
Res. Sistema Gestión	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>368</b>	<b>19</b>

En la tabla anterior aparecen el número de trabajadores/as totales de Fulton Servicios Integrales en 2014 así como la representación de cada uno de los dos géneros en los distintos departamentos de la empresa.

La presencia del género femenino se concentra tanto en el apartado de administra-

ción como en lo que respecta a las jefaturas de servicio (cargo intermedio) pero desciende significativamente tanto en el órgano directivo como, sobre todo, en el nivel operario donde hay apenas dos de los 338 puestos cubiertos, circunstancia motivada en gran parte por la propia naturaleza de la actividad.

Una vez establecido el estado de la cuestión vamos a definir lo que sería un perfil tipo del trabajador/a de Fulton. Este, según los datos obtenidos, sería: un varón de entre 30 y 39 años con estudios secundarios; personal cualificado, con contrato indefinido, jornada laboral de 40 horas y sin hijos ni personas a cargo.

EDAD		
	HOMBRE (93%)	MUJER (7%)
Menos de 20 años	1%	0%
20-29 años	23%	5%
30-39 años	34%	1%
40-49 años	25%	0%
50 y más años	10%	1%
NIVEL ESTUDIOS		
	HOMBRE	MUJER
Sin estudios	1%	0%
Estudios primarios	23%	0%
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	51%	2%
Estudios Universitarios	18%	5%

<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>		
	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
Personal directivo	1%	0%
Personal directivo intermedio	6%	1%
Personal cualificado	70%	3%
Personal no cualificado	12%	0%
Personal administrativo	2%	3%
<b>TIPO DE CONTRATO</b>		
	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
Indefinido	41%	3%
Temporal	33%	1%
Prácticas	9%	2%
Aprendizaje	2%	1%
Otros	8%	0%
<b>JORNADA LABORAL SEMANAL</b>		
	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
Menos de 20 horas	0%	0%
De 20 a 34 horas	10%	2%
De 35 a 39 horas	13%	0%
40 horas	66%	5%
Más de 40 horas	4%	0%
<b>NÚMERO DE HIJOS/AS</b>		
	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
0	47%	6%
1	21%	1%
2	21%	0%
3	2%	0%
Más de 3	2%	0%
<b>OTRAS PERSONAS A CARGO</b>		
	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
0	78%	7%
1	9%	0%
2	2%	0%
3	2%	0%
Más de 3	2%	0%

De entre los datos demográficos que se recogen en la encuesta llama la atención la juventud de la plantilla de Fulton y es que el 90% de la misma se sitúa en una edad comprendida entre los 20-40 años. También es significativo el alto nivel de formación de la misma ya que el 85% tiene estu-

dios secundarios o universitarios.

El contrato indefinido y la jornada laboral de 40 horas son las predominantes respecto al resto de opciones mientras que las cargas familiares apenas tienen incidencia sobre la plantilla: 53% no tienen hijos y el 85% tampoco tienen otras personas a su cargo.

### ACCESO AL EMPLEO

ACCESO AL EMPLEO			
Me incorporé a Fulton a través de... a) contacto (56%) b) Prensa (0%) c) ETT (2%) d) página web (10%) e) Universidad (19%) f) SERVEF (13%)			
	SI	NO	NS/NC
En la publicación de vacantes ¿detecté lenguaje sexista o discriminatorio?	1%	86%	13%
¿Pude detectar en el lenguaje, forma de actuar o pensar, de la persona encargada de realizarme la entrevista, discriminación por razón de sexo?	0%	90%	10%
¿Me vi claramente favorecido/a por mi condición de hombre o mujer a la hora de ser seleccionado para mi actual puesto?	6%	93%	1%
Cuando me incorporé a Fulton ¿me sentí discriminado/a por algún motivo en concreto?	2%	92%	6%

El primero de los parámetros analizados es la vía por la que los trabajadores/as acceden a Fulton 'ACCESO AL EMPLEO'.

Dentro de esta tabla queda demostrado que la primera fuente de contratación es el boca a boca, es decir, el contacto directo existen-

te con miembros actuales de la compañía. Le siguen a cierta distancia el acceso a través de la Universidad y la contratación procedente de las oficinas del SERVEF. Dentro del proceso de selección del personal no parece existir ningún tipo

de discriminación por razón de género y en este sentido los números son rotundos. Un 90% de los encuestados reconoce no haberse sentido discriminado al incorporarse a la empresa; no haberse visto favorecido por su sexo; tampoco haber detectado

lenguaje sexista o discriminatorio en las publicaciones de vacantes o haber detectado actitud discriminatoria en las personas encargadas de realizar las entrevistas de trabajo.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

	SI	NO	NS/ NC
¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género?	54%	20%	26%
En tu puesto de trabajo, ¿Te has sentido discriminado por razón de sexo?	1%	97%	2%
¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?	56%	10%	34%
¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?	21%	50%	29%
¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?	26%	19%	55%
¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?	50%	13%	37%
¿Detectas que para promocionar en la empresa tu género es determinante?	4%	68%	28%

Una vez dentro de la compañía, los trabajadores/as reconocen de forma mayoritaria no haberse sentido discriminados/as (97%) pero a partir de aquí las respuestas no son tan unánimes y el desconocimiento o la falta de información ganan peso. Como por ejemplo en los criterios que existen para

promocionar dentro de la empresa (55% no sabe o no contesta) y en alguna de las otras cuestiones planteadas se aproxima al 30% el porcentaje de personas que no conocen los criterios o que simplemente no tienen suficiente información para emitir una opinión.

CONTRATACIÓN			
	SI	NO	NS/ NC
A la hora de contratarme, ¿Influyó mi condición de hombre o mujer en la decisión?	7%	81%	12%
¿Mi contrato está bonificado por razón de sexo?	0%	87%	13%
¿Mi modalidad de contrato está influenciada por mi condición de género?	4%	80%	16%
RETRIBUCIÓN			
	SI	NO	NS/ NC
¿Tiene la empresa una política retributiva transparente? (Se publican los cuadros salariales o se informa a la representación de los trabajadores)	26%	39%	35%
Desempeñando el mismo trabajo que un hombre o mujer ¿mi retribución es distinta?	4%	59%	37%
¿Consideras lógico que hombres y mujeres no perciban económicamente lo mismo “pues el trabajo de un hombre no se puede comparar al de una mujer por varias razones, como el uso de la fuerza, capacidad de pensar y organizar el trabajo, etc..”?	2%	88%	10%

El capítulo de ‘CONTRATACIÓN’ no plantea conflicto alguno ya que más del 80% de los encuestados/as reconocen que no influyó su sexo a la hora de ser contratado, ni tampoco tuvo ninguna influencia dicha condición en la modalidad del contrato, ni el mismo está bonificado por dicha circunstancia.

En lo que respecta a la ‘RETRIBUCIÓN’ los datos son también bastante concluyentes aunque existe cierta desinformación en alguna de las cuestiones.

La existencia de una política retributiva transparente es la cuestión que suscita más

dudas ya que un 39% dice que NO existe por un 26% que reconoce que Sí y un 35% que no sabe, no contesta. Derivada de esa primera apreciación también hay cierto desconocimiento a la hora de determinar si existe discriminación por razón de género a la hora de la retribución (37%) aunque en este caso el 59% afirma que no es así. Donde no hay dudas es sobre el grado de sensibilización de los trabajadores en las cuestiones relativas a la Igualdad de género en el trabajo como lo demuestra el 88% de los encuestados/as que reconoce que no es lógico que la retribución sea diferente según sea el trabajador hombre o mujer.



FORMACIÓN			
	SI	NO	NS/ NC
¿Crees que la empresa favorece el acceso a los cursos de formación en función del género?	4%	68%	28%
¿Se preocupa la empresa en darme formación necesaria dependiendo de si soy hombre o mujer?	9%	57%	34%
¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?	30%	9%	61%
¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras/es que asisten a cursos?	28%	21%	51%
¿Se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual de forma que dicha información se transmite de forma clara y accesible a todo el personal?	35%	36%	29%
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL			
	SI	NO	NS/ NC
¿Plantea Fulton problemas a la hora de solicitar medidas de conciliación familiar y personal?	12%	47%	41%
¿Hay mayor facilidad de acceder a estas medidas si eres mujer?	4%	31%	65%
¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadores/as o para atender a personas dependientes?	27%	11%	62%
¿Se llevan a cabo formación a trabajadores en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?	19%	28%	53%
ACOSO SEXUAL			
	SI	NO	NS/ NC
¿En algún momento me he sentido acosado/a sexualmente en Fulton?	1%	95%	4%
¿Conoces el protocolo de actuación de Fulton contra el acoso sexual en el trabajo?	8%	80%	12%
Si lo conoces, ¿Te parece adecuado?	5%	4%	91%
Si en el día a día, vieras situaciones en donde se hicieran bromas, chistes o comentarios sexistas, ¿Cuál sería tu actitud? Recriminatoria	4%	13%	83%
Si conoces algún caso que se haya dado en Fulton con respecto al protocolo de actuación frente al acoso sexual, ¿Cómo actuó Fulton? ¿Lo hizo de manera responsable, reparando el daño causado y sancionando al acosador?	5%	6%	89%

En los tres últimos apartados sometidos a examen la tendencia apunta claramente a la falta de información como el principal problema a la hora de conocer la política de la empresa.

En el apartado 'FORMACIÓN' esta tendencia no es tan acuciante pero se manifiesta en cuestiones como si se fomenta la participación de la mujer en los cursos de formación (61% no sabe o no contesta) o si esos programas fomentan la conciliación de la vida familiar.

La opinión mayoritaria es que la empresa no discrimina por razón de género en lo que a formación se refiere aunque también es cierto que se aprecia desconocimiento, tal vez derivado de la falta de comunicación, sobre el contenido del Plan de formación.

Una falta de comunicación que es, sin du-

da, el principal problema cuando se plantea el tema de la 'CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PROFESIONAL' y es que en torno al 60% de los trabajadores/as entiende que no cuenta con la suficiente información para valorar las medidas que aplica la empresa para conciliar la vida familiar y profesional.

El mismo análisis cabe hacer en lo que respecta al acoso sexual en la empresa. La gente mayoritariamente (80%) no conoce el protocolo de actuación de Fulton contra el acoso sexual en el trabajo. También es cierto que un 95% afirma no haberse sentido acosado en el trabajo. Más preocupante es constatar que el 83% no sabe cómo reaccionaría, si lo recriminaría o no, ante una situación en la que se hicieran chistes o comentarios sexistas.

## EJES DE ACTUACIÓN

Con este Plan Fulton Servicios Integrales aborda la igualdad de género a través de una serie de ejes de actuación que abarcan las áreas fundamentales en las que la organización desarrolla su actividad. Los ejes de actuación son los siguientes:

### Eje Selección de Personal

**Objetivo 1.** Garantizar convocatorias de ingreso y procesos de selección de personal sin elementos de discriminación.

**Acción 1.1:** Revisar procesos desde punto de vista de género.

**Acción 1.2:** Remitir una comunicación a todas las empresas y subcontratas respecto del principio de igualdad de género con el que Fulton S. I. se ha comprometido.

**Acción 1.3:** Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

**Objetivo 2.** Facilitar la incorporación del género menos representado en aquellos puestos donde se de mayor desequilibrio.

**Acción 2.1:** incorporar cláusulas para que en el caso de producirse empate, se decida por seleccionar al género menos representado.

**Acción 2.2:** Colaboración con la empresa y/o organismos para fomentar la formación de mujeres para puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

**Acción 2.3:** Establecimiento de programas específicos para seleccionar mujeres en los que estén menos representadas.

### Eje Formación

**Objetivo 1.** Lograr que la organización sea concedora del Plan de Igualdad.

**Acción 1.1:** Realizar cursos y jornadas de sensibilización respecto al Plan de Igualdad.

**Acción 1.2:** Incorporar esta filosofía de empresa en todos los ámbitos.

**Acción 1.3:** Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con la conciliación de la vida familiar y laboral.

### Eje Clasificación Profesional y Promoción Interna

**Objetivo 1.** Facilitar promoción profesional a puestos de trabajo donde las mujeres estén menos representadas.

**Acción 1.1:** Creación de un procedimiento o protocolo de seguimiento del plan de carrera.

**Acción 1.2:** para proceso de promoción interna, en caso de empate se dirimirá hacia el género subrepresentado, hasta lograr el equilibrio.

**Objetivo 2.** Clasificación y valoración de los puestos de trabajo sin criterios discriminatorios.

**Acción 2.1:** La creación de nuevas categorías serán realizadas con criterios de igualdad. Las denominaciones de las categorías profesionales incluirán su forma femenina.

### Eje Retribución

Tras evaluar los datos que figuran en poder de la empresa sobre los contratos que tienen los trabajadores podemos concluir que no existen diferencias salariales entre los mismos por razones de género y la única distinción se realiza en torno a la categoría laboral del trabajador, basada en la formación acreditada. Por ello, nuestra intención será mantener este criterio e impedir que se produzcan en un futuro situaciones de discriminación de ningún tipo en lo que a la retribución se refiere.

### Eje Conciliación vida familiar, personal y laboral

**Objetivo 1.** Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres.

**Acción 1.1:** Difundir a toda la organización medidas de conciliación de la vida fami-

liar, personal y laboral. Entre estas medidas están:

**Semana laboral comprimida:** La jornada del viernes se comprime trabajando en un único turno de mañana.

**Jornada intensiva:** durante todo el mes de agosto.

**Vacaciones flexibles:** Los empleados tienen derecho a 22 días laborables, que pueden ser disfrutados por periodos a lo largo del año.

**Reducción temporal de jornada:** Posibilidad de solicitar una reducción en la jornada laboral durante un periodo determinado para facilitar la conciliación del trabajo con cualquier aspecto de la vida personal.

**Acción 1.2:** Informar a los trabajadores (hombres) acerca de los permisos (parentales) que establezca la ley.

### Eje Comunicación.

#### Imagen Exterior e interna

**Objetivo 1.** Dar imagen no sexista de la empresa de cara al exterior.

**Acción 1.1:** Utilizar todos

aquellos medios de los que se valga la empresa para comunicar tanto al exterior como internamente, cuidando mucho la imagen de no discriminación por sexos. Dando a entender que se aplica un Plan de Igualdad.

**Acción 1.2:** Difundir imágenes no sexistas desde los medios de comunicación con que cuenta la empresa (boletín, prensa, internet, etc).

### Eje Acoso Sexual

**Objetivo 1.** Utilizar lenguaje no sexista en cualquier ámbito relacionado en la empresa.

**Acción 1.1:** Difusión de imágenes no sexistas desde los medios de comunicación con los que la empresa participe.

**Acción 1.2:** Revisión de toda la documentación para comprobar que no se hace uso de lenguaje sexista.

**Acción 1.3:** Denominación de puestos, buscando que no se produce discriminación al respecto.

## COMISIÓN PERMANENTE

La creación de la Comisión Permanente del Plan de Igualdad (CPPI), estará conformada de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras/es y es un pilar fundamental para la creación e implantación del Plan de Igualdad.

El CPPI impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad.
- Apoyo y/o realización de su seguimiento, control y evaluación.

### Composición de la CPPI

La composición es paritaria con representación tanto de la empresa como de los trabajadores/as a través de la representación sindical. La comisión está formada por

un total de 6 miembros.

### Funciones de la CPPI como Órgano

El CPPI es el órgano encargado de las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en el convenio colectivo, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
2. Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
3. Recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
4. Realizar las acciones que considere necesario para la mejora.
5. Conocer las sanciones que sean por motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que puedan ser impuestas por la inspección de trabajo.
6. Emitir informes específicos que les sean requeridos sobre materias propias de su competencia.
7. Evaluar trimestralmente la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha.
8. Informar a la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad. Recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
9. Mantener contacto permanente con la administración para la obtención y mantenimiento del distintivo de igualdad.
10. Realizar acciones formativas para los miembros de la CCPI a fin de que estén siempre actualizados en las materias propias de este plan.

### Deberes

1. Guardar sigilo profesional. En las reuniones se debe respetar el principio de confidencialidad, sobre todo en lo concerniente a supuestos de acoso sexual y violencia de género.
2. Conseguir y mantener en el tiempo el distintivo de igualdad para Fulton S.I.
3. Actuar como docente/ponente en todos aquellos cursos, charlas y asambleas informativas que Fulton S.I. lleve a cabo para con sus trabajadores/as.
4. Facilitar a la Dirección General e Familia y Mujer de la Consellería de Bienestar Social las tareas de seguimiento y control.
5. Acreditar ante la Dirección General de Familia y Mujer la realización de la actividad y el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinen la concesión del distintivo de igualdad.
6. Colaboración con la Dirección General de Familia y Mujer y con el Fondo Social Europeo en cuantas actividades se ejecuten en relación con la implantación del Plan de Igualdad.
7. Comunicar a la Dirección General de Familia y Mujer, para su autorización, en el caso que proceda, cualquier modificación que afecte al desarrollo y ejecución de la actividad objeto en el caso de haberse recibido cualquier subvención.



## IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO y CONTROL

La implantación corresponderá a la Comisión Permanente del Plan de Igualdad implementar todas aquellas medidas correctoras de las deficiencias detectadas en los análisis de diagnóstico o de cualquier índole. También corresponderá a dicho órgano solicitar cuantos medios necesite para poder llevar a cabo su cometido específico. En la aplicación de este P.I., Fulton SI hará cuanto esté a su disposición para dar a conocer a la organización la implantación de dicho plan. No sólo es deseo de esta empresa comunicar a todos sus trabajadores/as este plan de actuación si no que también lo hará con aquellas empresas con las que mantenga algún tipo de relación ya sean estos clientes o proveedores pero en especial con la administración pública

dada la especial vinculación empresarial por el tipo de negocio que desarrolla.

Para la evaluación, seguimiento y control se propone el siguiente plan de actuación:

- La Comisión Permanente del P.I. será la encargada de controlar, a través de los procedimientos de evaluación y seguimiento, el P.I. de Fulton SI
- **Se fija un calendario de reuniones con una periodicidad semestral**
- Se puede convocar reunión extraordinaria si fuese necesario
- **Se levantará acta de cada reunión que incluya temas tratados, acuerdos adoptados, etc..**
- Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo de mayoría simple de ambas partes (empresarial y sindical). No se reconoce voto de calidad para ninguno de los miembros.

- Las reuniones se celebrarán dentro del horario laboral.

- Analizará y tramitará la información que se le presente con el objetivo de disponer de los datos para comprobar el cumplimiento o no de los objetivos fijados, así como señalar las desviaciones y el grado de consecución de los objetivos.

Los datos recogidos en el diagnóstico se actualizarán al menos una vez al año a fin de poder disponer de una información actualizada, veraz y de calidad. A continuación pasamos a enumerar los objetivos marcados, teniendo en cuenta los distintos ejes de actuación, así como los medios y los responsables de la aplicación de este Plan de Igualdad en nuestra compañía. También se concretan cuales son los plazos de aplicación de cada uno de ellos y los indicadores que permitirán hacer un seguimiento de los mismos.

## SELECCIÓN DE PERSONAL:

**Objetivo 1:** Garantizar convocatorias de ingresos y procesos de selección sin elementos de discriminación.

**Acciones 1.1:** Revisar procesos desde punto de vista de género.

**Acciones 1.2:** Remitir una comunicación a todas las empresa y subcontratas respecto del principio de igualdad de género con el que Fulton. S.l. se ha comprometido.

**Acciones 1.3:** Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

**Órgano encargado:** Departamento RR.HH. y Comunicación.

**Plazo de aplicación:** Durante la implantación de todo el plan. Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.

**Evaluación:** Cualitativas: verificar ejecución  
Cuantitativas: constatar con los estadísticos. Incremento de mujeres en la plantilla en relación a hombres

**Indicadores:**  $I_1 = \text{Contratos hombres} / \text{Total contrataciones}$   
 $I_2 = \text{Contratos mujeres} / \text{Total contrataciones}$

**Objetivo 2:** Facilitar la incorporación del género menos representado en aquellos puestos donde se dé mayor desequilibrio.

**Acciones 2.1:** Incorporar cláusulas para que en el caso de producirse empate, se decida por seleccionar al género menos representado. .

**Acciones 2.2:** Colaboración con laa empresaa y/o organismos para fomentar la formación de mujeres para puestos tradicionalmente ocupados por hombres..

**Acciones 2.3:** Establecimiento de programas específicos para seleccionar mujeres en los que estén menos representadas.

**Órgano encargado:** Departamento RR.HH.

**Plazo de aplicación:** Durante la implantación de todo el plan.

**Evaluación:** Anual. Comprobar cumplimiento de Acciones

**Indicadores:**  $I_1 = n^0 \text{ candidaturas hombres} / \text{Total candidaturas}$   
 $I_2 = n^0 \text{ candidaturas mujeres} / \text{Total candidaturas}$



## FORMACIÓN:

**Objetivo 1:** Lograr que la organización sea concedora del Plan de Igualdad

**Acciones 1.1:** Realizar cursos y jornadas de sensibilización respecto a Plan de Igualdad.

**Acciones 1.2:** Incorporar esta filosofía de empresa en todos aquellos ámbitos que rijan la empresa.

**Acciones 1.3:** Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con la conciliación de la vida familiar y laboral.

**Acciones 1.4:** Realizar cursos e informar de los mismos a las/os trabajadoras/es que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal.

**Órgano encargado:** Departamento RR.HH. y SIG

**Plazo de aplicación:** Durante la implantación de todo el plan.

**Evaluación:** Número de cursos, acciones concretas, etc.

**Indicadores:**  $I_1 = \text{n}^\circ \text{ horas formación hombres} / \text{Total horas formación específica P.I}$   
 $I_2 = \text{n}^\circ \text{ horas formación mujeres} / \text{Total horas formación específica P.I}$

## CATEGORÍA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA:

**Objetivo 1:** Facilitar la promoción profesional a puestos de trabajo donde las mujeres están menos representadas.

**Acciones 1.1:** Creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento del plan de carrera.

**Acciones 1.2:** Para procesos de promoción interna, en caso de empate se dirimirá hacia el género subrepresentado, hasta lograr el equilibrio.

**Órgano encargado:** Departamento RR.HH. y Dirección

**Plazo de aplicación:** Durante la implantación de todo el plan.

**Evaluación:** Estadístico: n° de mujeres y hombres que han promocionado en promoción interna.

**Indicadores:**  $I_1 = \%$  de aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres y hombres en categorías subrepresentadas.

### Objetivo 2: Clasificación y valoración de los puestos de trabajo sin criterios discriminatorios.

**Acciones 2.1:** Para creaciones de nuevas categorías, (funciones, competencias, requerimientos, aptitudes, habilidades, etc.) serán realizados con criterios de igualdad con fin de constatar que no se da discriminación alguna por razón de sexo. Las denominaciones de las categorías profesionales incluirán, en la medida de lo posible, su forma femenina.

**Órgano encargado:** Departamento RR.HH., Comunicación y Dirección.

**Plazo de aplicación:** Durante la implantación de todo el plan.

**Evaluación:** Número de nuevas categorías creadas bajo estas condiciones.

**Indicadores:**  $I_1 = n^{\circ}$  de nuevos puestos con nueva denominación/ Total.

### RETRIBUCIÓN:

#### Objetivo 3: Mantener la igualdad en la política retributiva de la empresa.

**Acciones 3.1:** Control sobre las retribuciones en las nuevas contrataciones para mantener la igualdad en las mismas y que así la única diferencia salarial tenga que ver con la categoría laboral desempeñada.

**Órgano encargado:** Departamento RR.HH. y Dirección

**Plazo de aplicación:** Durante la implantación de todo el plan.

**Evaluación:** Anual. Comprobar cumplimiento de Acciones

**Indicadores:**  $I_1 = n^{\circ}$  nuevas contrataciones/ Total candidaturas

## CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL:

**Objetivo 1:** Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres.

**Acciones 1.1:** Difundir a toda la organización medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

**Acciones 1.2:** Informar a los trabajadores (hombres) acerca de los permisos (parentales) que establezca la ley.

**Órgano encargado:** Departamento RR.HH. y Dirección

**Plazo de aplicación:** Durante la implantación de todo el plan.

**Evaluación:** Estadístico: Medidas de conciliación desagregado por sexos.

**Indicadores:**  $I_1 = n^{\circ}$  de solicitudes de cambios de trabajo por motivos de conciliación familiar, personal y laboral.

## COMUNICACIÓN INTERNA E IMAGEN EXTERIOR:

**Objetivo 1:** Dar imagen no sexista de la empresa tanto a nivel interno como de cara al exterior.

**Acciones 1.1:** Utilizar todos aquellos medios de los que se valga la empresa para comunicar cualquier tipo de comunicación al exterior, cuidando mucho la imagen de no discriminación por sexos. Dando a entender que se aplica un Plan de Igualdad.

**Acciones 1.2:** Difundir imágenes no sexistas desde los medios de comunicación con que cuentan (boletín, prensa, TV, Internet, etc)

**Órgano encargado:** Departamento Comunicación y Marketing

**Plazo de aplicación:** Durante la implantación de todo el plan.

**Evaluación:** Estadístico:  $n^{\circ}$  de comunicados.

**Indicadores:**  $I_1 = n^{\circ}$  de comunicados sin contenido sexista / total comunicados.

## ACOSO SEXUAL:

**Objetivo 1: Utilizar un lenguaje no sexista en cualquier ámbito relacionado con la empresa.**

**Acciones 1.1:** Difusión de imágenes no sexistas desde los medios de comunicación con los que la empresa participe.

**Acciones 1.2:** Revisión de toda la documentación, para comprobar que no se hace uso de lenguaje sexista.

**Acciones 1.3:** Denominación de puestos, buscando que no se produce discriminación al respecto.

**Órgano encargado:** Departamento RR.HH., Departamento Comunicación, Dirección.

**Plazo de aplicación:** Durante la implantación de todo el plan.

**Evaluación:** Número de documentos revisados.

**Indicadores:** I<sub>1</sub>= Documentos sin contenido sexista/ Documentos revisados.

## **ANEXO I: DOCUMENTO PÚBLICO DE COMPROMISO DE FULTON S.I. PARA LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD**

En Fulton Servicios Integrales somos conscientes de que en el actual contexto socioeconómico en el que nuestra empresa interactúa, la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad.

Por ello asumimos el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, contamos con todo el apoyo de la dirección de Fulton Servicios Integrales así como de la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

La implantación del Plan de Igualdad la entendemos como una parte del proceso de modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que buscará como objetivo básico y general implantar efectivamente el principio de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres en Fulton Servicios Integrales eliminando cualquier discriminación por razón de género.

Estamos convencidos de que este plan contribuirá al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Fdo. 

## **ANEXO II: DOCUMENTO PÚBLICO DIRIGIDO A LA PLANTILLA DE FULTON S.I. CON EL COMPROMISO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Desde la dirección de Fulton Servicios Integrales queremos informaros acerca de la decisión que hemos tomado de poner en marcha un Plan de Igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este proyecto te afecta y te implica, por todo ello, y para que sea un éxito tanto su implantación como su seguimiento, necesitamos de tu colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo

No queremos dejar de agradecer de antemano el tiempo y esfuerzo para que este proyecto sea una realidad para nuestra empresa.

A vuestra disposición:



Gerencia

Fdo.

**ANEXO III:****DOCUMENTO DE ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El 11 de mayo de 2015, a las 12:30 horas y en el domicilio social de la empresa Fulton Servicios Integrales , Avenida Auguste y Louis Lumiere , se reúnen las personas elegidas por la empresa y la representación de la plantilla, tras haber sometido el Plan de Igualdad a un período de negociación, se comprometen a ejecutar el mismo y a trabajar para que su implantación sea un éxito.

Se adoptan los siguientes

**ACUERDOS**

**PRIMERO:** La Comisión del Plan de Igualdad estará formada por:

Parte de la empresa:

Santiago García (Director de Operaciones)

Lola Vidal (Directora Recursos Humanos)

Carlos Flórez (Responsable SIG)

Por parte de los trabajadores:

David Olba

Clara Lapiedra

Beatriz Benedito

**SEGUNDO:** El objetivo de esta comisión es trabajar para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad por lo que se reunirá periódicamente

**TERCERO:** Se acuerda que la próxima reunión de la Comisión se llevará a cabo en el mes de julio.

Y en prueba de conformidad firman la presente:

**empresa.**


  
Fdo. Santiago García

  
Fdo. Lola Vidal

  
Fdo. Carlos Flórez

**representación trabajadores**

  
Fdo. David Olba

  
Fdo. Clara Lapiedra

  
Fdo. Beatriz Benedito

