

Soluciones Informáticas
Calidad del Servicio
Excelencia Tecnológica
Consultoría

Plan de Igualdad de IPS / Neopsi

Barcelona, 16 de Febrero de 2016

Aprobado por la Comisión de Igualdad en
sesión extraordinaria del 11 de Febrero 2016

Contenidos

1. Introducción.....	2
2. Implantación, seguimiento y evaluación de resultados	3
3. Comisión de Igualdad	5
4. DIAGNOSTICO – Resultados de la evaluación	6
5. Compromiso de la Dirección.....	7
6. Objetivo General del Plan.....	7
7. Objetivos específicos del Plan.....	8
8. Seguimiento y Evaluación del Plan.....	8
9. Aprobación del Plan	8

1. Introducción

Entendemos como plan de Igualdad un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación de la empresa, enfocadas a conseguir la igualdad en el trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a erradicar la discriminación por razón de sexo en la totalidad de la organización.

El derecho de todas las personas a la igualdad y a la protección contra la discriminación es un derecho universal. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidas en la Constitución española, en l'Estatut d'Autonomia de Catalunya y en toda la normativa comunitaria. Concretamente, el 22 de marzo del 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada y conocida como "Ley de Igualdad".

La implantación de un Plan de Igualdad, comporta numerosos beneficios para la organización, entre los que cabe destacar:

- Aumento de la rentabilidad de la empresa.
- Enriquecimiento de la organización y consolidación de la cultura de empresa.
- Sistematización de procesos.
- Mejora de la imagen corporativa, reputación y prestigio de la empresa.
- Consolidación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
- Optimización de los recursos humanos de la Organización.
- Aumento de la motivación, satisfacción y del compromiso con el trabajo y la empresa.
- Aprovechamiento del potencial y las capacidades de todo el personal.
- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- Mejora de la calidad y de las habilidades del personal.
- Mejora de la salud laboral.
- Cumplimiento de la legislación vigente.



2. Implantación, seguimiento y evaluación de resultados

Iniciativa y compromiso

A finales del 2013, la Dirección de IPS / NEOPSI tomó la decisión formal y la iniciativa de poner en marcha un Plan de Igualdad para cumplir con la legislación vigente, así como para plasmar el compromiso de aplicar criterios éticos y de responsabilidad social en su gestión interna y externa.

Este compromiso se firmó y comunicó a la plantilla el 30 de septiembre de 2013.

Desde el inicio del mismo, se nombró a dos personas - de diferente sexo y trabajadoras de la empresa- como Agentes de Igualdad y coordinadoras del proyecto.

El 31 de julio del 2014 se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades (CIO), con el objetivo de constituirse como un espacio de diálogo y comunicación dónde llegar a acuerdos, así como realizar seguimientos y propuestas relacionadas con la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Investigación / Diagnóstico

Para poder confeccionar el Plan de Igualdad de IPS / NEOPSI se contrató una empresa de RRHH especializada, con el objetivo de obtener un Diagnóstico objetivo, que nos permitiese conocer la realidad de la organización a través de un estudio tanto cualitativo como cuantitativo de la situación de la misma en materia de igualdad de oportunidades.

Este diagnóstico se ha realizado de forma transversal a toda la empresa, basado en nuestros procesos internos, las políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna/externa, las condiciones laborales y la proporción de mujeres y hombres en las diferentes unidades (departamentos, puestos de trabajo y categorías profesionales, órganos de decisión y de dirección, entre otros).

Su resultado nos ha permitido identificar los puntos fuertes a potenciar y los aspectos a mejorar para dirigirnos hacia la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

Identificación

A partir de los resultados del Diagnóstico (puntos fuertes y áreas de mejora), se han definido los objetivos y las acciones a llevar a cabo preferentemente en un periodo de 2 años, así como las prioridades, personas implicadas, mecanismos de seguimiento y evaluación, temporalización y presupuesto.

Este Plan se ha confeccionado y consensado dentro del marco de la CIO, quienes contemplan entre sus funciones, el seguimiento y evaluación de las acciones así como el desarrollo de nuevas propuestas y la actualización constante del Plan.



Implantación y evaluación

La implantación consistirá en ejecutar de forma efectiva cada una de las acciones que forman parte del Plan de IPS / NEOPSI, según el calendario y metodología detallados, y con la participación de todas las personas implicadas. También consistirá en comunicar a toda la plantilla la existencia del Plan de Igualdad, sus actuaciones, calendario, responsables, y canales de comunicación.

Posteriormente se irá efectuando la evaluación a través de los mecanismos definidos para el seguimiento de la implantación, en la que de forma sistemática se vayan reuniendo evidencias a fin de determinar si se producen los cambios esperados mediante la aplicación del Plan de actuación.

Seguimiento

De manera transversal y a lo largo de todo el proceso, los miembros de la CIO realizarán un seguimiento (mediante indicadores cuantitativos y cualitativos) que servirá de sistema de control continuo para obtener información actualizada sobre la implantación del Plan y los resultados parciales conseguidos.

Toda la información obtenida y elaborada durante el mismo, formará parte de la evaluación final. A partir de los resultados, se diseñarán y desarrollarán nuevas acciones de mejora para el mantenimiento del Plan de Igualdad.

También, transversalmente y durante todo el proceso, se llevarán a cabo acciones de comunicación y difusión sobre la plantilla, así como acciones formativas de sensibilización e información sobre las políticas de género e igualdad, dirigidas desde a los niveles de Dirección y gestión más altos, hasta la última persona comprometida con la organización.

Con esta última medida pretendemos conseguir la máxima implicación, concienciación y colaboración de todas las personas en el proyecto del Plan de Igualdad y en la integración de políticas de género de la empresa.

Innovación

El resultado del sistema de seguimiento y evaluación ayudará a confeccionar un nuevo Diagnóstico de la empresa que permitirá comprobar cuál ha sido la evolución en materia de igualdad de oportunidades desde la implantación del primer Plan, así como proponer el siguiente Plan de Igualdad o en su defecto un Plan de mejora sobre el inicial.

3. Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad de Oportunidades (CIO) de IPS / NEOPSI fue constituida el pasado 31 de julio del 2014, formada por Representantes de las personas trabajadoras y por Representantes de los cargos intermedios, todos voluntarios y elegidos de forma paritaria al 50%, con objetividad y agilidad para la toma de decisiones.

Representantes de los cargos intermedios: 2 hombres y 2 mujeres

- ✓ Directores i Directoras de departamento, responsables de áreas

Representantes de las personas trabajadoras: 2 mujeres y 2 hombres

- ✓ Técnicas, técnicos, analistas, etc

El día 9 de octubre de 2014 y a través de la emisión de un comunicado interno, se informó a toda la plantilla.

La CIO, a partir del Diagnóstico realizado, ha abordado los objetivos y acciones prioritarias y llegado a unos acuerdos con la Dirección, dando lugar al vigente Plan de Igualdad.

Con carácter ordinario, y dentro del marco de sus funciones, se reúne de forma bimensual para llevar a cabo el seguimiento de la implantación y consecución de los objetivos establecidos. Así mismo, y con carácter extraordinario, se reúne siempre que algún miembro lo considere necesario para tratar cualquier tema que pueda surgir relacionado con la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras de IPS / NEOPSI.

Funciones de la CIO:

1. Realizar un seguimiento del cumplimiento y el desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa.
2. Realizar estudios e informes con los que poder, a través de grupos específicos de trabajo, recopilar la información oportuna.
3. Promocionar el principio de igualdad y no discriminación, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la carrera profesional.
4. Promover el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
5. Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 23 de septiembre de 2002.
6. Otras funciones atribuidas a esta comisión a través de consenso o bien porque les hayan sido encomendadas, orientadas a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación en la empresa.

4. DIAGNOSTICO – Resultados de la evaluación

Cumpliendo con el compromiso en materia de igualdad, IPS / NEOPSI ha realizado un Diagnóstico - a través de Consultoría externa de RH – finalizado el pasado 16-10-15, el cual ha abordado los siguientes ámbitos de la organización:

- Ámbito 1. Cultura de empresa y políticas de igualdad
- Ámbito 2. Política de Responsabilidad Social Empresarial
- Ámbito 3. Comunicación, Imagen y Lenguaje
- Ámbito 4. Distribución y participación de la plantilla
- Ámbito 5. Acceso, Desarrollo y Salida de la organización
- Ámbito 6. Política i estructura retributiva
- Ámbito 7. Condiciones laborales
- Ámbito 8. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- Ámbito 9. Salud laboral y condiciones físicas del entorno de trabajo
- Ámbito 10. Políticas de acoso y discriminación
- Ámbito 11. Movilidad

Para llevarlo a cabo, se han utilizado datos e información de diferentes fuentes y naturalezas:

Datos cuantitativos sobre las personas de la organización, desagregados por sexo, expuestos y analizados en valores y porcentajes absolutos y relativos, y cruzados con múltiples variables que han permitido identificar la situación de mujeres y hombres en relación a su distribución y características.

Datos cualitativos procedentes de entrevistas confidenciales a informantes clave de la plantilla (muestra del 32.61% basada en una selección representativa de la organización a nivel vertical y horizontal), dirigidas a recoger opiniones, actitudes y experiencias de las personas de la empresa, así como las cuestiones relacionadas con la cultura organizativa y las políticas internas en relación a la igualdad de oportunidades. Éstas han permitido contrastar prácticas y procesos que pueden ser inexistentes o desconocidos por una parte o por la totalidad de la plantilla.

Fruto del Diagnóstico realizado, se han detectado puntos fuertes y áreas de mejora, base fundamental de este plan de igualdad.

5. Compromiso de la Dirección

IPS / NEOPSI sintió la inquietud de plasmar en un Plan explícito los principios de Igualdad de oportunidades para la organización en base a La Ley orgánica 3/2007. En junio del 2014 se empezó a explorar y analizar la mejor manera de llevarlo a cabo, y posteriormente, con el soporte de una Consultora externa, inició el camino para emprender la primera fase (Diagnóstico), trabajada en base a los datos de la plantilla facilitados.

Con fecha 30 de Septiembre de 2013, la Dirección de la empresa firmó el “Compromiso de no discriminación y de igualdad de trato y oportunidades” en el que queda constancia por escrito la voluntad de trabajar por una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, y la decisión de poner en marcha un plan de igualdad de oportunidades. Dicho compromiso se hizo público para toda la plantilla.

6. Objetivo General del Plan

Este plan tiene como objetivo general garantizar que el acceso y la trayectoria profesional de las mujeres y hombres de IPS/NEOPSI se desarrollen en igualdad de trato y oportunidades.

En esta primera propuesta, y por coherencia con los resultados obtenidos en el primer Diagnóstico, hemos decidido abordar en primer lugar los siguientes ámbitos de actuación:

- Ámbito 1: CULTURA DE LA EMPRESA
- Ámbito 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAGE
- Ámbito 5: ACCESO, DESARROLLO Y SALIDA DE LA ORGANIZACIÓN
- Ámbito 6: POLITICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA
- Ámbito 8: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL
- Ámbito 10: POLÍTICAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Para cada uno de estos ámbitos de actuación, se detallan objetivos previstos y acciones concretas para poder conseguirlos. Todo se encuentra recogido en un cronograma en el que se especifican tanto responsables como fechas de compromiso respecto al período de implantación de cada acción.

Este plan resulta aplicable a la totalidad de personas trabajadoras de IPS, S.L i NEOPSI, S.L.

7. Objetivos específicos del Plan

- 01. Fomentar una cultura de igualdad de oportunidades en IPS/NEOPSI.
- 02. Sensibilizar y formar en materia de igualdad.
- 03. Potenciar la percepción de proximidad del Director General.
- 04. Reforzar la cultura de igualdad de oportunidades en IPS/NEOPSI, tanto a nivel interno como externo.
- 05. Sistematizar el seguimiento periódico sobre la opinión de las personas trabajadoras en materia de igualdad.
- 06. Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en áreas, departamentos y cargos donde su representación sea menor, en base a la política y procesos de selección de IPS / NEOPSI.
- 07. Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción dentro de IPS.
- 08. Garantizar la igual remuneración por un trabajo de igual valor por razón de sexo y categoría profesional.
- 09. Promover y mantener una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y la vida laboral de las personas trabajadoras de IPS/NEOPSI.
- 10. Asegurar el cumplimiento de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

8. Seguimiento y Evaluación del Plan

Este plan tendrá vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 del 01 del 2018.

A lo largo de este período se llevará a término el seguimiento de la implantación de las acciones planificadas y se elaborará anualmente un informe detallado sobre los avances conseguidos, el cual se analizará dentro del marco de la CIO y se presentará a Dirección y a las personas trabajadoras de IPS/NEOPSI.

En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Si al contrario, se acuerda un nuevo plan, éste se basará en los resultados del nuevo diagnóstico, extraídos del seguimiento de los indicadores sobre las acciones y avances conseguidos, intentando abordar áreas de mejora identificadas y pendientes del primer diagnóstico y del análisis resultante del primer plan.

9. Aprobación del Plan

Aprobado por la Comisión de Igualdad en sesión extraordinaria del 11 de febrero de 2016 y por Dirección General.