



PLAN DE IGUALDAD

Marzo de 2019

1	INTRODUCCIÓN	2
2	PLAN DE IGUALDAD	4
3	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	5
4	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
5	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
5.1	IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN.....	9
5.2	IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN .	10
5.3	ACOSO SEXUAL Y TRATO DISCRIMINATORIO	10
5.4	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	11
5.5	RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES.....	13
6	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
7	GLOSARIO DE TÉRMINOS	16

1 INTRODUCCIÓN

La igualdad es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal. Este principio, en el que está incluida explícitamente la igualdad entre mujeres y hombres, está reconocido como un derecho fundamental y universalmente consagrado en los textos internacionales sobre derechos humanos.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LOIEHM) es el instrumento normativo estatal que contribuye a hacer efectivo “el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación toda discriminación sobre la mujer, (...) en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”. Concretamente en el entorno laboral, la LOIEHM especifica que los planes de igualdad de las empresas son el instrumento idóneo para eliminar la discriminación por razón de sexo.

Ingeus valora y defiende la diversidad, cree en la igualdad de oportunidades y promueve una política de igualdad de género dentro de la empresa. Por ello, a pesar de no tener obligación por contar con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, **Ingeus ha elaborado este Plan de Igualdad, con el objetivo de trasladar a un documento el proceder profesional habitual en materia de igualdad de género y ponerlo al alcance de toda la plantilla.**

El Plan de Igualdad de Ingeus se enmarca en el **Código de Conducta** de la empresa, un documento esencial que recoge una serie de principios y normas de conducta que deben observar sus empleados y empleadas en el trabajo y que refleja el compromiso de Ingeus con la legalidad y el comportamiento ético e íntegro.

Específicamente, el Capítulo 3 del Código de Conducta denominado “Respeto y no discriminación”, recoge la prohibición de cualquier discriminación motivada por el color de la piel, la raza, la religión, el género, la orientación sexual, la nacionalidad, la ascendencia, la edad, la discapacidad, la salud, el embarazo o cualquier otro factor prohibido por cualquier ley vigente.” Al incluirlo en el Código de Conducta, Ingeus eleva el principio de igualdad a categoría de norma de obligado cumplimiento para todo el personal de la empresa.

2 PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, y actúan, entre otros, en los siguientes ámbitos: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la política retributiva, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El diseño de las medidas se realiza en base a un diagnóstico previo que permite fijar los objetivos que orientan la política de igualdad de género dentro de la empresa.

Este documento recoge, por tanto, el diagnóstico de situación, los objetivos que Ingeus se ha marcado para seguir avanzando en la igualdad efectiva **y las medidas adoptadas** para su consecución, así como el establecimiento del sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

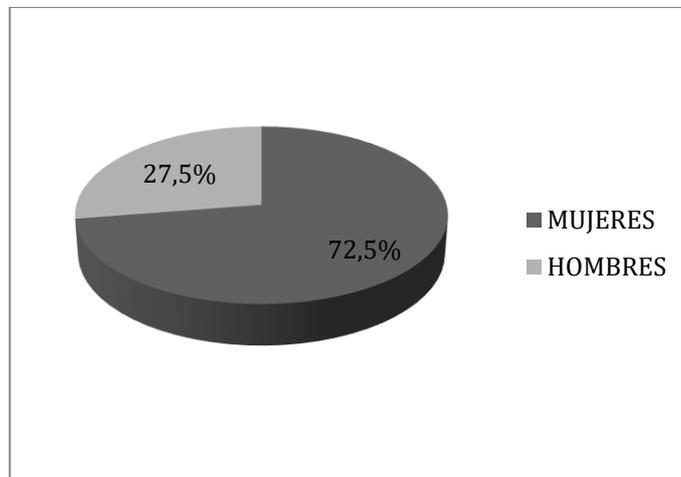
3 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se exponen a continuación los indicadores que se han utilizado para el diagnóstico de situación, así como las conclusiones a las que se han llegado.

Distribución de la plantilla por sexo

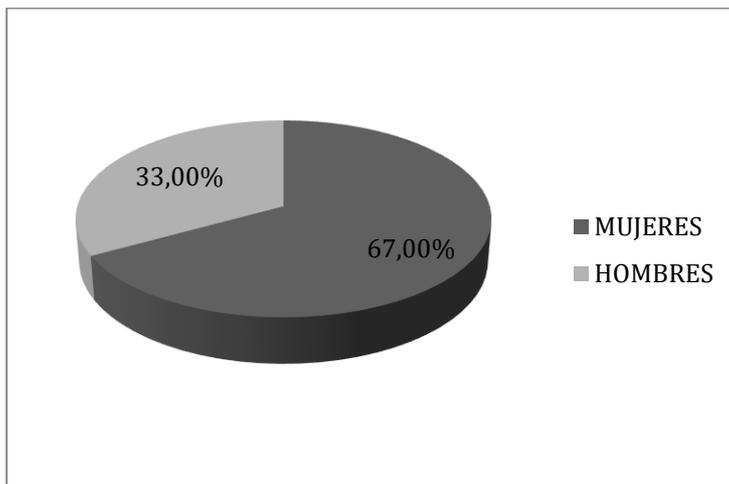
La distribución de la plantilla por sexo es de 72,5% de mujeres y 27,50% de hombres, resultado acorde con los datos de referencia del sector servicios, que es el sector económico con mayor presencia femenina.

1 Distribución de la plantilla por sexo



Por lo que se refiere a la distribución por niveles de responsabilidad, en el equipo directivo hay un 67% de mujeres frente a un 33% de hombres

2 Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad



Las contrataciones realizadas durante el último año han sido varias y en ellas el porcentaje de contratación femenina ha sido del 81%.

Por tanto, la presencia femenina en Ingeus es más mayoritaria y marcadamente ascendente en el último año, con una representación superior de mujeres.

En lo referente a los procesos de selección y contratación, tras el análisis de las ofertas de trabajo publicadas y las entrevistas realizadas, se concluye que sus resultados son coherentes con la distribución de la plantilla y no se ha observado discriminación alguna.

Formación

En cuanto a la formación interna realizada a lo largo de 2018, ha englobado a la totalidad de la plantilla, tanto hombres como mujeres, teniendo como objetivos la mejora en el desarrollo de los trabajos y proyectos internos.

Retribución

La política retributiva se realiza en base al desempeño, la experiencia y el potencial en el puesto desempeñado por cada persona, sin base en diferencias por el género. Conciliación y corresponsabilidad.

Ingeus cuenta con una batería de medidas para conciliar la vida personal y laboral perfectamente consolidadas y accesibles a toda la plantilla (jornada intensiva los viernes, reducción de 1 hora en la jornada de los meses de julio y agosto, equiparación de permisos a las parejas de hecho,

reuniones por videoconferencia, adecuación de la jornada laboral frente a imprevistos o situaciones personales especiales). Además de las medidas disfrutadas por el 100% de la plantilla, otras medidas como el teletrabajo y la reducción de jornada por guarda legal son utilizadas por una parte importante del personal de la empresa:

☐ En la actualidad hay 2 personas acogidas a reducción de jornada por guarda legal, todas ellas mujeres, lo que supone el 6% del conjunto de la plantilla.

☐ El 36% de los directivos/as y de los técnicos/as sociales pueden acogerse a la modalidad de teletrabajo parcial, de las cuales el 75% son mujeres y esto representa un 11% de la plantilla que puede acogerse con posición directiva y técnicos/as sociales.

4 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para hacer efectiva su política de igualdad de género, Ingeus se ha marcado los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de género, garantizando las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional para hombres y mujeres.
- Garantizar el acceso a la formación interna a trabajadores y trabajadoras para mejorar su desempeño laboral y su desarrollo profesional.
- Facilitar el uso y disfrute de medidas de conciliación de la vida personal y profesional a todos los trabajadores y trabajadoras.
- Garantizar la prevención de acoso por razón de sexo en la empresa, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con los principios de igualdad y diversidad.

5 MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la consecución de los objetivos anteriores, se han definido seis áreas de actuación con sus correspondientes medidas:

5.1 IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN

En lo referente a la igualdad en el acceso al empleo y la promoción, las medidas que se aplican son las que parecen recogidas en el Capítulo 3 “Respeto y no discriminación” del Código de Conducta, en el apartado de “Trato no discriminatorio e Igualdad de oportunidades de empleo”.

Medidas adoptadas

1. Garantizar la no discriminación de ninguna persona candidata durante el proceso de selección, estando expresamente prohibido condicionar la contratación o promoción de una persona a factores ajenos a sus méritos profesionales o a su capacidad y competencia para el puesto a desempeñar.
2. No se condicionarán las ofertas de trabajo por el color de la piel, la raza, la religión, el género, la orientación sexual, la nacionalidad, la ascendencia, la edad, la discapacidad, la salud, el embarazo o cualquier otro factor prohibido por cualquier ley vigente. En consecuencia, no se incluirán preguntas en los procesos de contratación relacionadas con los mismos.
3. En el caso de que un candidato o candidata voluntariamente facilite información personal, ésta no debe tenerse en consideración salvo en lo que atañe a su competencia y capacidad para el puesto.

Tal y como se recoge en el Código de Conducta, los empleados y empleadas tienen la obligación de comunicar a su superior, a la responsable de Recursos Humanos o al Responsable de Cumplimiento cualquier vulneración de lo anteriormente dicho.

5.2 IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Los criterios de clasificación profesional y las oportunidades de formación serán equitativas para todas aquellas personas con la misma situación de mérito y competencias.

Medidas adoptadas

1. Velar porque las acciones formativas faciliten el desarrollo de habilidades y competencias por igual, sin distinción de género.
2. Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores con jornada reducida por motivos familiares, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo o para su futuro desarrollo profesional.

5.3 ACOSO SEXUAL Y TRATO DISCRIMINATORIO

Se entiende por trato degradante conductas como expresiones verbales, dibujos, chistes, bromas, correos o mensajes electrónicos, comentarios en redes sociales, blogs o en cualquier otra vía telemática, apodos, gestos, contactos físicos no deseados o cualquier otra, especialmente si se producen de forma reiterada o reincidente y/o van dirigidas hacia una persona en concreto.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En lo referente al acoso sexual y discriminatorio, las medidas que se aplican son las que aparecen recogidas en el Capítulo 3 “Respeto y no discriminación” del Código de Conducta, en el apartado de “Trato respetuoso y no abuso”.

Medidas adoptadas

1. Informar sobre la prohibición de infligir a otra persona cualquier tipo de trato degradante o menoscabar su integridad moral en el entorno laboral.
2. Poner a disposición de sus empleados y empleadas una “Línea ética” confidencial con una dirección de correo electrónico a la que dirigirse para denunciar estos hechos.
3. Garantizar el funcionamiento de los canales de denuncia en los casos de trato degradante, acoso por razón de sexo y sexual y la confidencialidad de los mismos.

5.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Con el fin de que el personal de Ingeus pueda hacer compatibles las diferentes facetas de su vida, la Dirección de la empresa ha ido implantando medidas que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral. El resultado es una batería de medidas accesibles a toda la plantilla que ya están presentes en la vida cotidiana de la empresa, pero que se recopilan por primera vez en este documento.

Medidas adoptadas

1. Posibilitar el teletrabajo, es decir, el desarrollo de una parte de la jornada laboral desde el domicilio particular, siempre que no interfiera el correcto desarrollo de los proyectos y sobre todo en los perfiles de técnicos/as sociales.
2. Mantener e incentivar las reuniones por videoconferencia entre los distintos centros de trabajo (Barcelona, Madrid y Valencia) y/o con otras entidades, sin necesidad movilizarse fuera de la empresa.
3. Jornada intensiva los viernes de todo el año.
4. Facilitar la atención de asuntos personales y/o imprevistos familiares, permitiendo ajustar los horarios de entrada y salida en estos casos.

5. Reducción de 3 horas en la jornada semanal en los meses de julio y agosto.
6. Mejora en las vacaciones: para las vacaciones se computan 23 días laborales en lugar de un mes natural.
7. Garantizar que tanto hombres como mujeres puedan acogerse a la reducción voluntaria de jornada por guardia legal.
8. Equiparación de permisos a las parejas de hecho: las parejas de hecho legalmente constituidas tienen los mismos derechos y consideración que las parejas casadas, en relación a las ausencias con derecho a remuneración.

5.5 RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES

Las buenas prácticas en la relación con clientes y proveedores incluyen, además del compromiso de Ingeus con la legalidad y el comportamiento íntegro en la práctica profesional, la divulgación de la política de igualdad de oportunidades de la empresa. Las medidas que se establecen en este ámbito son:

Medidas adoptadas

1. Asegurar que el tratamiento hacia los participantes en nuestros programas es igualitario para todas las personas en riesgo de exclusión social a las que atendemos, sea cual sea su nacionalidad, sexo, origen cultural, tendencia religiosa, política....
2. Garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar y opinar de forma igualitaria en todas las actividades que se programan en el marco de los diferentes proyectos Ingeus.
3. Velar porque en el marco de las actividades que programamos no aparezcan conductas discriminatorias y de desigualdad entre los propios participantes.

6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como se ha expuesto en la Introducción, el Plan de Igualdad tiene se enmarca dentro del Código de Conducta de Ingeus. Por lo tanto, el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan seguirán los mismos cauces establecidos en él. En este sentido, el Comité de Cumplimiento, que es el órgano encargado de velar por el cumplimiento de las de las normas y leyes incluidas en el Código de Conducta, actuará también como garante del cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.

Tal y como establece el Código de Conducta, el Comité de Cumplimiento de Ingeus se reunirá trimestralmente y está compuesto por el Director General, quien, a su vez, es el Responsable de Cumplimiento, y los socios y socias de Ingeus.

Sus funciones principales serán las siguientes:

- Custodia, administración e interpretación del Código de Conducta para preservar los valores y normas que incluye, incluidas las relativas a los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Revisión de todas las incidencias de cumplimiento habidas y la definición de las acciones de prevención correspondientes.
- Establecimiento de los planes de control y auditoría, y la revisión de sus resultados.
- Resolución de conflictos y aplicación del régimen sancionador en los casos en que se haya infringido el Código de Conducta.

Por su parte, los empleados y empleadas tienen el deber de informar cuando tengan conocimiento, o sospecha fundada, de cualquier acto ilegal o de cualquier infracción al Código de Conducta cometida en la empresa, incluidas las relativas a los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Para facilitar esta comunicación se ha creado una línea ética que funcionará bajo el criterio de confidencialidad y el principio de no represalias respecto a los empleados y empleadas que utilicen esta línea.

Las comunicaciones recibidas en la Línea Ética recibirán un acuse de recibo y serán remitidas y analizadas por el Responsable de Cumplimiento. Una vez analizadas se procederá con la mayor prontitud.

7 GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACOSO SEXUAL: El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Es un tipo de violencia que mayoritariamente sufren las mujeres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio.

CONCILIACIÓN: Conciliar la vida Laboral y familiar implica compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. No obstante, el concepto de conciliación ha ido cambiando con el tiempo, hoy día no sólo se habla de conciliar Ya vida familiar y laboral, se incluye lo personal. Conciliar la vida laboral, familiar y personal, supone incluir la disponibilidad de tiempo para el desarrollo personal.

CORRESPONSABILIDAD: conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado de hijasfos y personas dependientes. Implica, en definitiva, olvidar la dicotomía público/privado, donde el espacio público es un espacio para los hombres y el espacio privado para mujeres

DISCRIMINACIÓN: Trato desfavorable dado a una persona sobre la base de su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales. Dentro de la discriminación nos encontramos con dos tipos. La directa es el trato desigual, beneficioso o desfavorable basándose en alguno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico. Por su parte, la indirecta se produce cuando como consecuencia de la aplicación de una norma que en principio no recoge ninguna distinción ni discriminación explícita se produce un resultado desigual que perjudica especialmente a un grupo de personas.

GÉNERO: Género se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, social y culturalmente contruidos, que la sociedad asigna (y éstos asumen como propios) a ambos sexos de manera

diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente

IGUALDAD DE GÉNERO: La igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios

LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD (LOI) DE 2007: Ley que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

SEGREGACIÓN EN EL MERCADO LABORAL: Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

TECHO DE CRISTAL: Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas,

actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.