

2º PLAN DE IGUALDAD

2019

1. INTRODUCCIÓN

Como clave para su proceso de crecimiento, diversificación e innovación, Intelligentia Pro Iustitia está llevando a cabo un proceso de cambio y renovación de su modelo de gestión de personas. Integrado en la RSE se encuentra el Plan de Igualdad de la entidad.

El objeto del Plan de Igualdad que planteamos es el de conseguir el equilibrio y la igualdad de oportunidades tanto dentro de la plantilla como entre nuestros colaboradores y colaboradoras habituales (investigadores).

Como meta, fomentar la presencia de hombres en aquellas funciones que actualmente están totalmente feminizadas y la presencia de mujeres en aquellas que están totalmente masculinizadas. Siempre, con una finalidad, mejorar el clima laboral con el justo equilibrio entre sexos, funciones y retribuciones.

De igual manera este cambio que pretendemos incorporar forma parte de la responsabilidad social que tiene la empresa con sus trabajadores y trabajadoras y las posibles incorporaciones.

2. ÁMBITO GEOGRÁFICO

Este Plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa, por lo tanto, la cobertura de este es estatal.

3. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad en su segunda edición tendrá una vigencia de dos años, desde el 29 de marzo de 2019 hasta el 30 de marzo de 2021.

No obstante, se realizará una revisión anual para detectar posibles desviaciones.

4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Después de tener en cuenta todos los indicadores con que contábamos podemos decir que hemos cubierto los objetivos establecidos en el anterior Plan de Igualdad en un 90%.

OBJETIVO: Establecer un estilo de liderazgo y un modelo de gestión basado en el respeto por la igualdad de oportunidades.

RESULTADO: Se han modificado todos los documentos externos con la finalidad de eliminar el lenguaje sexista en nuestras comunicaciones con el exterior.

OBJETIVO: Mejorar la percepción de la plantilla sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

RESULTADO: Se ha facilitado la formación en materia de Igualdad a todos los trabajadores de la empresa. Esta formación se ha realizado durante la jornada laboral.

OBJETIVO: Potenciar la conciliación entre la vida familiar y profesional.

RESULTADO: Se ha incorporado como medida de conciliación el teletrabajo y la flexibilidad horaria.

OBJETIVO: Eliminar toda manifestación de discriminación en la selección de personal y condiciones laborales.

RESULTADO: Ante todo hemos desarrollado una Política de Contratación dónde se establecen las guías a seguir, al mismo tiempo hemos desarrollado un procedimiento de selección de personal para llevar a cabo las acciones previstas. Contratación colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión.

En el caso de la contratación de los colaboradores y colaboradoras externas se ha fomentado como acción positiva el hecho que en igualdad de condiciones prevalecerá la contratación de mujeres, puesto que este, es el género menos representado.

OBJETIVO: Eliminar Prevenir el acoso sexual de forma que las personas de la organización se encuentren protegidas.

RESULTADO: Disponemos de un Protocolo de Acoso validado por la Dirección y los miembros del Comité.

OBJETIVO: Mejora de las condiciones laborales de la plantilla.

RESULTADO: La empresa ha realizado un plan para la Promoción de la Salud de sus trabajadores que incluye asistencia médica personal, video llamada, masajes...

5. OBJETIVOS DEL PLAN 2021

a) **Objetivos a corto plazo** (concretos y coherentes con los generales)

- Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización.
- Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, etc., para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.
- Instalar en los equipos de la empresa un recurso informático para facilitar los usos no sexistas del lenguaje.
- Mejorar la cualificación del personal.
- Sensibilizar a las colaboradoras y colaboradores habituales en materia de igualdad.
- Formar al personal laboral en materia de Investigación.
- Mejorar las medidas de conciliación de los trabajadores.

- Formación en materia de igualdad en las nuevas incorporaciones, incluida en el Plan de Acogida.
- b) **Objetivos a largo plazo** (que puedan servir como referencia en todo el proceso).
- Establecer alianzas con asociaciones empresariales con la finalidad de fomentar las contrataciones de mujeres en situación de vulnerabilidad.
 - Incluir en el Manual de estilo una guía explicativa que sirva de orientación sobre el uso del lenguaje no sexista.

6. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

1. Áreas de actuación y acciones

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Área de contratación	1	Fomentar la contratación de mujeres entre los/las colaboradores habituales.
Área de contratación	2	Contratar a 1 mujer perteneciente a un colectivo vulnerable.
Área de formación	3	Formación especializada en materia de prevención de delitos.
Área de formación	4	Formación en materia de Igualdad.
Área de formación	5	Formación en materia de calidad.
Área de formación	6	Formación en áreas especializadas con objeto de mejorar las competencias profesionales.
Área de formación	7	Formación en materia de igualdad en las nuevas incorporaciones, incluida en el Plan de Acogida.
Área de riesgos laborales y salud laboral	8	Formación a la plantilla en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.
Área de riesgos laborales y	9	Realizar una valoración del riesgo psicosocial entre los trabajadores de la empresa.

salud laboral		
Área de gestión	10	Establecer una política de compras que valore y priorice la responsabilidad social de las empresas proveedoras.
Área de gestión	11	Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos.
Área de gestión	12	Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelera de la empresa, etc., para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos.
Área de gestión	13	Instalar en los equipos de la empresa un recurso informático para facilitar los usos no sexistas del lenguaje.
Área de gestión	14	Facilitar la Prevención de la Salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la contratación de una Póliza que les permita recibir masajes, revisiones dentales, podólogo además de cualquier tipo de asistencia sanitaria,
Área de gestión	15	Mejorar las medidas de conciliación de los trabajadores.
Área de gestión	16	Establecer alianzas con asociaciones empresariales con la finalidad de fomentar las contrataciones de mujeres en situación de vulnerabilidad.
Área de gestión	17	Incluir en el Manual de estilo una guía explicativa que sirva de orientación sobre el uso del lenguaje no sexista.
Área de Intercooperación	18	Puesta en marcha de investigaciones bonificadas de las que se podrán beneficiar aquellas mujeres en situación de vulnerabilidad.

7. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREAS DE ACTUACIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
Contratación	1	1	2
Formación	5	1	6
Área de gestión	5	1	6
Área de Intercooperación	11	0	11
TOTAL			25

En las reuniones trimestrales con los miembros de la plantilla, gerencia y Dirección se velará por la consecución de los objetivos planteados en el Plan.

Mediante un sistema de indicadores se medirá el cumplimiento de las acciones propuestas y el impacto.

8. CALENDARIO

ACCIONES PREVISTAS	Periodos							
	Año 1				Año 2			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Fomentar la contratación de mujeres entre los/las colaboradores habituales.	X							
Contratar a 1 mujer perteneciente a un colectivo vulnerable.				X				
Formación especializada en materia de prevención de delitos.			X					
Formación en materia de Igualdad.		X	X			X	X	
Formación en materia de calidad				X				
Formación en áreas especializadas con objeto de mejorar las competencias profesionales			X				X	
Formación en materia de igualdad en las nuevas incorporaciones, incluida en el Plan de Acogida.				X				
Formación a la plantilla en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral			X			X		X
Realizar una valoración del riesgo psicosocial entre los trabajadores de la empresa					X			
Establecer una política de compras que valore y		X						


priorice la responsabilidad social de las empresas proveedoras.								
Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos.					X			
Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, etc., para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos.						X		
Instalar en los equipos de la empresa un recurso informático para facilitar los usos no sexistas del lenguaje.					X			
Contratación de una Póliza que permita. A los trabajadores y trabajadoras recibir masajes, revisiones dentales, podólogo además de cualquier tipo de asistencia sanitaria,	X							
Mejorar las medidas de conciliación de los trabajadores.		X						
Establecer alianzas con asociaciones empresariales con la finalidad de fomentar las contrataciones de mujeres en situación de vulnerabilidad.		X						
Incluir en el Manual de estilo una guía explicativa que sirva de orientación sobre el uso del lenguaje no sexista.					X			
Puesta en marcha de investigaciones bonificadas de las que se podrán beneficiar aquellas mujeres en situación de vulnerabilidad.		X						

9. RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a:

Nombre:	Margarita Portolés Borrás
Cargo:	Responsable de Igualdad
Departamento:	Administración

Palma a 29 de marzo de 2019



Fdo: Juan Carlos Delgado González-Navarro

Director Inteligencia Pro Iustitia