PLAN DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD

EMPRESA TECNOLÓGICA DE ASESORÍA ENERGÉTICA

PROMOVIENDO LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES, LA EQUIDAD Y LA DIVERSIDAD

Nuestra visión es construir un entorno inclusivo donde la diversidad enriquezca nuestra creatividad y fortalezca nuestro diferencial. Estamos firmemente comprometidos con la igualdad de oportunidades, proporcionando a cada persona las herramientas necesarias para alcanzar su máximo potencial.

La equidad es más que un valor para nosotros: es una práctica diaria con la que eliminamos barreras y creamos caminos accesibles para todos. Fomentamos un equipo diverso y auténtico, convencidos de que las distintas perspectivas son la clave para soluciones innovadoras y el éxito compartido.

ÍNDICE

1. Introducción 3
2. Estructura del Plan 3
   2.1. Determinación de objetivos y metas en base a un diagnóstico inicial 3
   2.2. Programas de acción 3
   2.3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan 4
3. Objetivos Principales 4
   3.1. Promoción de la Igualdad de Oportunidades 4
      3.1.1. Reclutamiento y Selección 4
      3.1.2. Desarrollo Profesional 4
   3.2. Equidad de Género 4
      3.2.1. Capacitación en Sensibilización de Género 4
      3.2.2. Igualdad Salarial 4
   3.3. Diversidad e Inclusión 4
      3.3.1. Política de Diversidad 4
      3.3.2. Protocolo de prevención de acoso laboral 5
   3.4. Capacitación Continua 5
      3.4.1. Programas de Formación 4
      3.4.2. Evaluación y Retroalimentación 4
   3.5. Conciliación de Vida Personal y Laboral 5
      3.5.1. Flexibilidad Laboral 5
      3.5.2. Apoyo a la familia 5
4. Programas de acción 2024-2026 6
5. Medición de Avances e Impacto 6
   5.1. Indicadores Clave de Desempeño (KPIs) 7
   5.2. Encuestas de Clima Laboral 7
   5.3. Revisión Anual del Plan 7
6. Conclusión 7

1. Introducción

En **iGEX ESTUDIOS S.L.** e **iGEX ENERGÍA S.L.** (en adelante "**iGEX**"), empresas tecnológicas dedicadas a la asesoría energética, creemos firmemente en la importancia de fomentar un ambiente laboral inclusivo y equitativo. Este plan de igualdad tiene como objetivo establecer estrategias concretas para promover la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la diversidad entre nuestro equipo. Estamos comprometidos en crear un espacio donde cada individuo pueda desarrollarse plenamente, independientemente de su género, origen étnico o cualquier otra característica personal.

El compromiso de la Dirección con este objetivo es firme, y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación para conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad. Como consecuencia, este Plan es de aplicación para la totalidad de la plantilla de iGEX y estará vigente hasta que se apruebe una nueva versión.

2. Estructura del Plan

Se estructura en las siguientes fases:

2.1 Determinación de objetivos y metas en base a un diagnóstico inicial en materia de: características de la plantilla, selección, contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, comunicación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, comunicación, acoso y discriminación.

2.2 Programas de acción elaborados a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. Con la doble finalidad de definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y de especificar medidas que garanticen que todos los procesos integren el principio de igualdad entre las personas.

2.3 Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, recogiendo información sobre su grado de realización, resultados e impacto en la empresa.

La estructura del Plan está formada por un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades, y a eliminar la discriminación por razón de género, nacionalidad, ideología, edad y discapacidad.

3. Objetivos Principales

3.1 Promoción de la Igualdad de Oportunidades

3.1.1 Reclutamiento y Selección: Implementar procedimientos de reclutamiento que eliminen sesgos inconscientes, garantizando que todas las candidaturas sean evaluadas de manera justa y equitativa.

3.1.2 Desarrollo Profesional: Ofrecer oportunidades de desarrollo y promoción basadas en el mérito y las habilidades, asegurando que todos los empleados tengan acceso a recursos de formación y mentoría.

3.2 Equidad de Género

3.2.1 Capacitación en Sensibilización de Género: Difundir mensajes para sensibilizar a todos los empleados sobre la equidad de género y la eliminación de estereotipos de género. Comunicación inclusiva y no discriminatoria.

3.2.2 Igualdad Salarial: Garantizar que no existan diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres.

3.3 Diversidad e Inclusión

3.3.1 Políticas de Diversidad: Compromiso de la empresa para promover la inclusión de personas de diversas características, procedencias y capacidades, fomentando un ambiente laboral respetuoso y acogedor.

3.3.2 Comisión de prevención e instructora de acoso laboral: Compromiso de la organización con los empleados para asegurarse de la inclusión de todos ellos y evitar que se genere acoso entre los mismos. Declaración Institucional de compromiso de la empresa, pincha AQUÍ.

3.4 Capacitación Continua de todos los empleados

3.4.1 Programas de Formación:

- Ofrecer programas de formación continua y desarrollo profesional a toda la plantilla, y facilitar la participación en los cursos pertinentes. Invitar a que se propongan más formaciones en las entrevistas de competencias.
- Ofrecer programas de formación continua en temas de igualdad, equidad y diversidad, asegurando que todos los empleados estén actualizados y sensibilizados.

3.4.2 Evaluación y Retroalimentación: Implementar mecanismos de evaluación y retroalimentación periódica para medir el impacto de las capacitaciones y ajustar las estrategias según sea necesario.

3.5 Conciliación de Vida Personal y Laboral

3.5.1 Flexibilidad Laboral: Implementar políticas que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, como horarios flexibles y opciones de teletrabajo y de jornada intensiva.

3.5.2 Apoyo a la Familia: Ofrecer programas de apoyo a la familia, como permisos parentales extendidos y preferencia para elegir periodo vacacional. Opciones flexibles para apoyar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

4. Programas de acción 2024-2026

OBJETIVO	MEDIDAS	DESARROLLO	EFECTOS
Promoción de la Igualdad de Oportunidades	Reclutamiento y selección	Especificar en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	Transparencia
		Eliminar datos personales de los currículums vitae	
	Desarrollo profesional	Facilitar disponibilidad a los empleados para formarse en horario laboral	Estimular el talento del capital humano
Equidad de Género	Capacitación en Sensibilización de Género	Comprometerse a impartir un curso de sensibilización sobre el acoso a todos los empleados	Prevenir casos de acoso laboral Mayor seguridad en el personal
	Igualdad Salarial	Revisar la retribución de su plantilla y si existen desigualdades entre trabajadores y trabajadoras que ocupen un mismo puesto de trabajo	Mayor percepción de igualdad
Diversidad e Inclusión	Politica de Diversidad	Asegurarnos que esta policita de diversidad se ajusta a nuestro tipo de empresa y que acoge a todos los empleados.	Aumento de inclusión del personal Mayor involucración del personal
	Comisión de prevención e instructora de acoso laboral	Plantear preguntas sobre el acoso laboral en la encuesta de clima laboral	Mayor seguridad en el personal
		Cerciorarse de que los trabajadores tienen conocimiento del protocolo de actuación existente y como proceder en el caso de necesitarlo	
Capacitación Continua	Programas de formación	Ofrecer desarrollo profesional a toda la plantilla, y facilitar la participación en los cursos pertinentes.	Estimular el talento del capital humano Aumento de la formación entre los empleados Mayor satisfacción del personal Mayor compromiso del personal Menor tasa de rotación
		Invitar a que se propongan más formaciones en las entrevistas de competencias.	
		Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.	
		En temas de igualdad, equidad y diversidad, asegurando que todos los empleados estén actualizados y sensibilizados	
	Evaluación y Retroalimentación	Marcar reuniones semestrales personalizadas entre trabajador y responsable de departamento para definir el programa de formación y obtener feedback	
Conciliación de Vida Personal y Laboral	Flexibilidad Laboral	Enviar mediante canales internos información sobre como solicitar las diferentes opciones que hay	Asegurarse del conocimiento por parte de los empleados
	Apoyo a la Familia	Ofrecer permisos parentales extendidos	Aumento satisfacción personal

5. Medición de Avances e Impacto

Para asegurar que nuestras iniciativas tengan el impacto deseado, implementaremos un sistema de medición y seguimiento continuo:

5.1 Indicadores Clave de Desempeño (KPIs)

Nº	OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADORES
1	Promoción de la Igualdad de Oportunidades	Reclutamiento y selección	Nº de ofertas publicadas con esta información / Nº ofertas publicadas totales
2			Nº de procesos de selección donde se hayan eliminado los datos / nº procesos de selección total
3		Desarrollo profesional	Nº de empleados con promoción interna / Empleados con la posibilidad
4	Equidad de Género	Capacitación en Sensibilización de Género	Porcentaje de empleados formados en acoso laboral (Empleados formados en acoso laboral/ nº empleados totales)
5		Igualdad Salarial	Salario promedio anual de empleados mujeres / salario promedio anual de empleados hombres
6	Diversidad e Inclusión	Política de Diversidad	Si existe y esta puesta en marcha
7		Comisión de prevención e instructora de acoso laboral	Porcentaje de participación en esta area en la encuesta de clima laboral (Nº respuestas sobre acoso laboral / Nº empleados totales)
8			Porcentaje de empleados que tienen conocimiento sobre el protocolo (Nº empleados que tienen conocimiento sobre el protocolo / Nº empleados totales)
9	Capacitación Continua	Programas de formación	Horas totales formacion/ nº empleados totales
10			Porcentaje de trabajadores que han realizado formación en el último año (Nº trabajadores que la han realizado / Nº empleados totales)
11			Promedio número necesidades detectadas por trabajador
12			Horas totales formación en igualdad, equidad y diversidad / Horas totales formación
13		Evaluación y Retroalimentación	Porcentaje de trabajadores con un programa de formación definido (Empleados con un programa de formación definido/ nº empleados totales)
14	Conciliación de Vida Personal y Laboral	Flexibilidad Laboral	Nº empleados que utilizan la flexibilidad horaria / Nº total empleados
15		Apoyo a la Familia	Porcentaje de personas que se han acogido sobre las que podían acogerse (Nº empleados acogidos / Nº empleados con derecho)

Indicador 3.- El indicador 3 indica cuántos empleados han recibido la formación en acoso laboral por parte de la comisión de prevención.

Indicador 7.- Este indicador refleja el porcentaje de empleados que conocen el protocolo de prevención del acoso laboral, que no tiene por qué coincidir con el indicador 3 puesto que esto debería informarse al incorporarse en la empresa.

Indicador 11.- Este indicador mide las horas de formación relacionadas en materia de igualdad, equidad y diversidad.

5.2 Encuestas de Clima Laboral

Realizar encuestas periódicas para recoger la percepción de los empleados sobre la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la diversidad en la empresa. Utilizaremos estos datos para identificar áreas de mejora y ajustar nuestras estrategias.

5.3 Revisión Anual del Plan

El plan de igualdad será revisado anualmente para evaluar su efectividad y realizar los ajustes necesarios. Presentaremos informes detallados que resuman los avances y propongan nuevas iniciativas para el próximo período.

6. Conclusión

Estamos convencidos de que la promoción de la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la diversidad no solo es lo correcto, sino que también fortalece nuestra empresa, fomentando un ambiente de trabajo más innovador y productivo. El seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en este Plan, así como su actualización las realizará la dirección de la empresa.

☎ IGEX ESTUDIOS: 698 95 02 89
☎ IGEX ENERGÍA: 698 96 70 09

admin@igex.es

www.igex.es