IGUALDAD GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

OIÓN BUSINESS SUPPORT S.L.
CIF:B99490062
Avda. Cesáreo Alierta nº:9-11
50009 - Zaragoza
Zaragoza

ENFOQUE DE GESTION

¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

El objetivo general de la implantación de este plan es la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por ello OION se compromete a velar por la aplicación de este principio en su ámbito laboral, para garantizar que no exista ningún tipo de discriminación de género.
Los objetivos generales que se marcan en este Plan de Igualdad son los siguientes:
? Integrar dentro de la organización las políticas de igualdad.
? Crear en la empresa una cultura de igualdad en todo el personal.
? Implementar acciones positivas de igualdad en diversas áreas de la organización.
? Mejorar el clima organizacional gracias a las acciones positivas a implementar con el Plan de Igualdad

De esta forma el Plan de Igualdad de Oportunidades es el medio para a alcanzar los objetivos en materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación de tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, la salud laboral, beneficios sociales y la prevención frente al acoso laboral, así como las medidas que consideran necesarias para lograr su consecución.
Nuestro plan se centra en las siguientes áreas:
- Selección. Establecimiento de una política de RRHH con perspectiva de género regulando el sistema de selección.
- Promoción. Diseño de programas de información, motivación y formación para impulsar la movilidad de los trabajadores, tanto vertical como horizontalmente.
- Formación. Formación para las personas que han incorporado a la empresa y también después de ausencias prolongadas. Formación en Igualdad de oportunidades dirigidas a mandos y equipos.
- Conciliación. Compromiso de mejora de las condiciones para favorecer la conciliación de

la vida personal y profesional.
- Comunicación. Publicaciones a través de diferentes canales de comunicación que hacen referencia a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Salud y bienestar laboral. Análisis de bajas laborales anuales de la plantilla disgregada por sexo. Promoción del desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las personas con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad.
- Seguimiento. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Los indicadores de seguimiento de dicho Plan de Igualdad son los siguientes:

- Realización de un informe anual de la estructura salarial de la organización segregando banda salarial y puesto ofertado para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
-Realización de un informe que incluye el seguimiento anual del porcentaje de mujeres y hombres que han promocionado, para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Realización y seguimiento de la división de máximo dos días de vacaciones en medias jornadas incluida en nuestra Política de vacaciones, para facilitar la conciliación.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Existe un compromiso formalizado por parte de gerencia con la gestión de la diversidad que es conocido por todo el personal de OION. Estos documentos son la política de gestión de OION, la iniciativa Global Compact y la memoria de responsabilidad social corporativa publicada este 2018 en nuestra web.

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Existe un compromiso público de la organización conocido por todos nuestros grupos de interés, a través de la firma voluntaria de la iniciativa del Global Compact. Hemos incorporado los 10 Principios del Pacto Mundial a nuestra Política de Gestión Integrada, convirtiéndolos en los principios de actuación en todos los ámbitos de la empresa.

Como desarrollo de los Principios de actuación, OION ha incorporado Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en sus actividades y estrategias, como parte de su Responsabilidad Social. Con la integración de los ODS en nuestra estrategia, pretendemos asegurar un modelo de gestión consistente y responsable, orientado a la mejora continua.

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la diversidad en

todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).

- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla.
- Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.