

Plan de Igualdad OpenSistemas 2020-2025



Índice

Índice	2
1.- Introducción	3
2.- Diagnostico	4
2.1.- PROCESOS DE SELECCIÓN EN OPENSISTEMAS	4
2.1.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA	5
3.- FORMACIÓN QUE SE FACILITA A LOS TRABAJADORES.	6
4.- PROMOCIÓN DEL PERSONAL EN EL SENO DE LA EMPRESA.	11
5.-CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.	12
6.-EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL.	13
7.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.	14
RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	14
OBJETIVOS DEL PLAN	15
MEDIDAS Y PLAZOS	15
SISTEMA DE SEGUIMIENTO.	17
Anexo	17

1.- Introducción

El objetivo del presente Plan de Igualdad es desarrollar e implantar medidas que reflejen el compromiso de OpenSistemas con el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo cumpliendo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se pretende implementar nuevas acciones que reflejen una política de recursos humanos comprometidas con sus trabajadores a través de la realización de acciones establecidas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Desarrollando medidas que orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

Se establecerá un Código de Conducta que integre los valores de la compañía y que se encuentre en consonancia con la igualdad en distintas materias. Así como la realización de un código que recoja protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de género.

El presente documento desarrollará objetivos concretos de igualdad y las estrategias para realizarlos, así como medidas para realizar un seguimiento y evaluación de los mismos. Se presentarán medidas enfocadas a eliminar aquellos impedimentos que dificultan la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Se implantarán medidas en materia de acceso al empleo, promoción profesional, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de género, formación y comunicación. Se desarrollarán acciones para realizar la consecución de los objetivos propuestos. Así como el seguimiento por parte de la comisión de igualdad, a través de reuniones anuales, de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad.

2.- Comisión plan de igualdad

Para la implementación del Plan de Igualdad en OpenSistemas, se constituye una Comisión de Igualdad representada por trabajadores de la compañía. Este comité se designó el pasado 4 de marzo de 2020.

Las funciones de la Comisión de Igualdad son:

- Evaluación y control de indicadores cuantitativos y cualitativos mediante los cuales se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad.
- Proposición de nuevas medidas que fomenten la introducción de buenas prácticas en relación a la igualdad en el ámbito laboral.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas que se han realizado y evaluación de la consecución de los objetivos establecidos en el presente documento.
- Aprobación y desarrollo del Plan de Igualdad.

A día de hoy, en OpenSistemas no existen representantes de los trabajadores ni sindicatos.

2.- Ámbito de Aplicación

El Plan de Igualdad 2020-2025 será de aplicación en los centros de trabajo de Madrid, Sevilla y Dublín, englobando a la totalidad de la plantilla de OpenSistemas.

2.- Diagnostico

2.1.- PROCESOS DE SELECCIÓN EN OPENSISTEMAS

Nuestro sistema y modelo de reclutamiento en su fase inicial de búsqueda, es un compendio de un proceso de búsqueda directa, grupos de referencia, promoción interna y publicación de ofertas.

El área de Acquisition está formada por un equipo de técnicos coordinados a su vez por un Acquisition Manager. Desde el 2020 estas personas han recibido formación sobre la normativa vigente sobre igualdad de oportunidades en la empresa.

Los criterios de selección dan respuesta a dos objetivos, el primero, el de reunir las cualidades técnicas o skills necesarias para hacer un buen desarrollo de las funciones que se requieren para el puesto. Y el segundo, tener las competencias genéricas de la compañía: pasión por el software libre, sentimiento de equipo, capacidad de trabajo y compromiso con los valores de la compañía.

Los procesos de selección en OpenSistemas están divididos en dos ámbitos: personal técnico y personal para posiciones transversales.

En los perfiles técnicos hay que señalar que a día de hoy se considera un sector muy marcado por la presencia masculina, lo que hace verdaderamente complicado encontrar el mismo número de mujeres y hombres intentando postular por un puesto IT.

Para la búsqueda directa y ofertas de empleo, se trabaja a través de plataformas de empleo, fundamentalmente LinkedIn. Se intenta generar debate, subir contenido de interés, o promocionar eventos. Todo ello con el objetivo de captar la participación de posibles candidatos, comunidades tecnológicas y grupos de interés.

2.1.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla por Estudios					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.POSTGRADO	9	33,33	18	66,67	27
2.TITULACIÓN SUPERIOR	13	17,57	61	82,43	74
3.TITULACIÓN MEDIO	7	29,17	17	70,83	24
4.FORMACIÓN PROFESIONAL	3	33,33	6	66,67	9
5.BACHILLERATO	3	75,00	1	25,00	4
TOTAL	35	25,36	103	74,64	138

Fuente: Tabla cerrada Septiembre 2020 con 138 trabajadores

3.- FORMACIÓN QUE SE FACILITA A LOS TRABAJADORES.

En OpenSistemas existe un Plan de Formación Global definido conjuntamente con la necesidades formativas marcadas por el CTO, que responde a la oferta y estrategia técnica de la compañía.

Aparte, por la tipología de empresa, se desarrolla un plan de formación bajo un formato de demanda a través de un área denominada "escaparate de formación OpenSistemas"

Los planes de carrera se establecen de forma individual, sin que haya diferencias de sexo, en la evaluación al desempeño de cada trabajador en base a su perfil y necesidades formativas.

Formación último 2020					
Denominación curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Contar historias con datos	1	100,00	0	0,00	1
Marketing Analytics: Become a Data-Driven Marketing Expert	2	100,00	0	0,00	2
Scrum: un marco para el desarrollo ágiles de proyectos	1	50,00	2	100,00	2
Project Management: Gestión de proyectos	0	0,00	2	100,00	2
Marketing digital para la internalización de la empresa	1	100,00	0	0,00	1
The ultimate guide to mastering Mautic	3	100,00	0	0,00	3
SEO para wordpress: de cero a ninja	1	100,00	0	0,00	1
Conocer la FP dual desde dentro	1	100,00	0	0,00	1
Programación y reclutamiento de perfiles técnicos	2	100,00	0	0,00	2
Copywriting for recruiters	1	100,00	0	0,00	1
Combinatorial Problems and Ant Colony Optimization Algorithm	0	0,00	1	100,00	1
Optimization problems and algorithms	0	0,00	1	100,00	1
Introduction to Genetic Algorithms: Theory and Applications	0	0,00	1	100,00	1

Artificial Intelligence 2018: Build the Most Powerful AI	0	0,00	1	100,0 0	1
Multi - objective Optimization Problems and Algorithms	0	0,00	1	100,0 0	1
Docker Mastery: The Complete Toolset From a Docker Captain	0	0,00	2	100,0 0	2
Docker and Kubernetes: The Complete Guide	0	0,00	4	100,0 0	4
Maestro de Python 3: Aprende desde Cero	0	0,00	1	100,0 0	1
Erlang Programming for Beginners	0	0,00	1	100,0 0	1
MongoDB - Aprende bases de datos NoSQL+API NodeJS.	0	0,00	1	100,0 0	1
Node.js in 7 Days	0	0,00	1	100,0 0	1
Apache Kafka Series - Learn Apache Kafka for Beginners v2	0	0,00	1	100,0 0	1
Apache Kafka Series - Kafka Streams for Data Processing	0	0,00	1	100,0 0	1
Certified Information Systems Security Officer (CISSO)	0	0,00	1	100,0 0	1
Linux Academy Red Hat Certified Systems Administrator (Prep)	0	0,00	1	100,0 0	1
Análisis y Visualización de Datos con Power BI	0	0,00	2	100,0 0	2
Architecting on AWS	0	0,00	1	100,0 0	1
Finance for Non-Finance Professionals	0	0,00	1	100,0 0	1
Quantum Machine Learning	0	0,00	1	100,0 0	1
Advanced AI: Deep Reinforcement Learning in Python	0	0,00	1	100,0 0	1
Artificial Intelligence Reinforcement Learning in Python	0	0,00	1	100,0 0	1
Python for finance: Investment fundamentals & Data Analytics	0	0,00	1	100,0 0	1

Python for Financial Analysis and Algorithmic Trading	0	0,00	1	100,00	1
Angular 8 (formerly Angular 2) - The Complete Guide	1	25,00	3	75,00	4
Angular & NodeJS - The MEAN Stack Guide	0	0,00	1	100,00	1
Apache Spark 2 with Scala - Hands On with Big Data!	0	0,00	1	100,00	1
Deep Learning with TensorFlow 2.0	0	0,00	2	100,00	2
Scala and Spark for Big Data and Machine Learning	0	0,00	1	100,00	1
Angular Testing Masterclass	0	0,00	1	100,00	1
Azure Data Camp	0	0,00	2	100,00	2
Ansible: Automatización de principiante a experto	0	0,00	3	100,00	3
Advanced Algorithmics and Graph Theory with Python	0	0,00	1	100,00	1
GIT + GitHub: Todo un sistema de control de versiones de cero	0	0,00	2	100,00	2
Frameworks JavaScript: Aprende Angular, React, Vue	0	0,00	1	100,00	1
Programa especializado TensorFlow in Practice	0	0,00	1	100,00	1
Conda Essentials	0	0,00	1	100,00	1
Introduction to Gitfor Data Science	0	0,00	1	100,00	1
Azure Fundamentals	2	50,00	2	50,00	4
Tensorflow 2.0: Guía completa para el Nuevo Tensorflow	0	0,00	1	100,00	1
Modern Deep Learning in Python	0	0,00	1	100,00	1
Aprende SQL Desde 0 Hasta Avanzado	0	0,00	1	100,00	1
Fundamentos del lenguaje SQL	0	0,00	1	100,00	1

JavaScript: El mejor curso sobre JavaScript!	0	0,00	1	100,0 0	1
Spark and Python for Big Data with PySpark	0	0,00	1	100,0 0	1
Interactive Data Visualization with Bokeh	0	0,00	1	100,0 0	1
Introduction to Network Analysis in Python	0	0,00	1	100,0 0	1
Introduction to Portfolio Analysis in R	0	0,00	1	100,0 0	1
Beginning Scala Programming	0	0,00	1	100,0 0	1
Microsoft Power BI	0	0,00	1	100,0 0	1
Time Series Analysis in Python	0	0,00	1	100,0 0	1
Visualizing Time Series Data in Python	0	0,00	1	100,0 0	1
Financial Forecasting in Python	0	0,00	1	100,0 0	1
Optimización discreta	0	0,00	1	100,0 0	1
Diseño Web desde cero a avanzado	0	0,00	3	100,0 0	3
Creación Plugins para Wordpress desde cero a avanzado	0	0,00	1	100,0 0	1
Testing Angular 4 (previously Angular 2) Apps with Jasmine	0	0,00	2	100,0 0	2
Gutenberg Block Development for Wordpress	0	0,00	1	100,0 0	1
Desarrollo Páginas Web con HTML y CSS - Aprende a crear webs	0	0,00	1	100,0 0	1
Aprende JQuery para implementar tus aplicaciones web	0	0,00	1	100,0 0	1
Ajax en Wordpress para desarrolladores web [Avanzado]	0	0,00	1	100,0 0	1
jQuery y AJAX Desde Cero - La Guía Definitiva	0	0,00	1	100,0 0	1

Actualización PHP 7	0	0,00	1	100,0 0	1
WordPress Introducción Practica a Gutenberg el Nuevo Editor	0	0,00	1	100,0 0	1
WordPress desde cero (nivel avanzado)	0	0,00	1	100,0 0	1
Elasticsearch 7 and the Elastic Stack - In Depth & Hands On!	1	100,0 0	0	0,00	1
Angular 8 - Desde básico hasta nivel profesional	0	0,00	1	100,0 0	1
Java: De Cero a Master + 77 hrs (Java 12 update)!	0	0,00	1	100,0 0	1
Jenkins, De Cero A Experto: Conviértete En Un Jenkins Master	0	0,00	1	100,0 0	1
Desarrollo Web con Vue js 2, PHP 7 y MariaDB	1	100,0 0	0	0,00	1
React JS + Redux + ES6. Completo ¡De 0 a experto! (español)	2	100,0 0	0	0,00	2
Vue JS 2 en Español	1	100,0 0	0	0,00	1
Vuejs 2 y Vuex desde 0 con las mejores prácticas	1	100,0 0	0	0,00	1
Master en JavaScript: Aprender JS, jQuery, Angular 8, NodeJS	1	100,0 0	0	0,00	1
Angular 8 - Desde cero hasta profesional	1	100,0 0	0	0,00	1
Ruby on Rails 4	0	0,00	1	100,0 0	1
React - The Complete Guide (incl Hooks, React Router, Redux) -	0	0,00	2	100,0 0	2
React Native Expo: Creando un TripAdvisor de Restaurantes	0	0,00	1	100,0 0	1
React JS + Redux + ES6. Completo ¡De 0 a experto! (español)	0	0,00	1	100,0 0	1
The Complete Node.js	0	0,00	1	100,0 0	1
The Ultimate React Native Series: Part 1	0	0,00	1	100,0 0	1

Angular 9 - Desde cero hasta profesional	1	100,0 0	0	0,00	1
Introduction to Corporate Information Security	1	16,67	5	83,33	6
ISO/IEC 2700. Information Security Management Systema	1	14,29	6	85,71	7
TOTAL	27	20,45	105	79,55	132

Fuente: Tabla cerrada Septiembre 2020 con 138 trabajadores

4.- PROMOCIÓN DEL PERSONAL EN EL SENO DE LA EMPRESA.

En OpenSistemas existe un plan de promoción interna donde interactúan el plan de carrera del empleado, la categoría profesional y antigüedad.

La propia dinámica de crecimiento y adquisición de competencias y experiencias técnicas, hacen que los empleados puedan evolucionar y tener planes de crecimiento.

En los procesos de promoción interna, participan los responsables de cada área. En las promociones más recientes, los cambios de Consultores Seniors a puestos de Project Manager, la decisión la toma su responsable más directo, el Director de Soluciones y el Director de Operaciones. En el caso de cambio de categoría y funciones, se decide desde Talent junto al CEO de la compañía.

Este año, marcado por la situación COVID apenas ha habido promociones.

5.-CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Distribución de salarios por Puestos		
PUESTO	HOMBRES	MUJERES
Directores	67500	42000
Project Manager	42000	45000
Consultores Senior	43000	42300
Consultores	26600	27000
Consultores Junior	20000	18000

Fuente: Tabla cerrada Septiembre 2020 con 138 trabajadores por puestos de trabajo

*Directores: No existe brecha salarial por sexo, hay áreas de dirección que tienen diferencias salariales marcadas por el propio mercado laboral.

Distribución de la plantilla por Estudios					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.POSTGRADO	9	33,33	18	66,67	27
2.TITULACIÓN SUPERIOR	13	17,57	61	82,43	74
3.TITULACIÓN MEDIO	7	29,17	17	70,83	24
4.FORMACIÓN PROFESIONAL	3	33,33	6	66,67	9
5.BACHILLERATO	3	75,00	1	25,00	4
TOTAL	35	25,36	103	74,64	138

Fuente: Tabla cerrada Septiembre 2020 con 138 trabajadores por puestos de trabajo

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	4	100,00	0	0,00	4
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00	1	100,00	1
Entre 14.001 € y 18.000 €	2	100,00	0	0,00	2
Entre 18.001 € y 24.000 €	3	30,00	7	70,00	10
Entre 24.001 € y 30.000 €	4	21,05	15	78,95	19
Entre 30.001 € y 36.000 €	11	44,00	14	56,00	25
Entre 36.001 € y 44.000 €	7	15,56	38	84,44	45
Entre 44.001 € y 50.000 €	3	25,00	9	75,00	12
Mas de 50.000 €	1	5,00	19	95,00	20
TOTAL					0

Fuente: Tabla cerrada Septiembre 2020 con 138 trabajadores por puestos de trabajo.

6.-EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

En OpenSistemas, desde el año 2017 tenemos implementadas diferentes iniciativas para conciliar vida laboral y personal, entre ellas:

Open Flexible Time. Con este plan, damos la posibilidad de que cada trabajador elabore su propia jornada laboral de modo que, respetando las 40 horas semanales, se le permitiese disfrutar de tres tardes libre a la semana durante todo el año.

- Viernes de 08:00 a 15:00 (total 7 h)
- Dos días en semana (ej. lunes y miércoles) de 08:00 a 15:30 (total 7,5 horas) en jornada continúa sin opción a comida.
- Dos días en semana (ej. martes y jueves) de 09:00 a 18:30 (total 9 h) con 30´ de comida.

Open Flexible Space. Dando respuesta a la diversidad de zonas geográficas, desde 2018 todo empleado que lo solicite y bajo supervisión de su responsable y proyecto en el que esté trabajando, podrá teletrabajar de manera parcial dos días en semana o en su totalidad toda la jornada laboral.

Para ello disponemos de un Acuerdo Marco establecido en materia de PRL según el acuerdo europeo sobre TT AMET entre empresa y trabajador, donde se garantiza el cumplimiento de todos los mecanismos necesarios para el buen desarrollo de la actividad.

Durante el 2020 y con motivo de la situación excepcional de COVID, la totalidad de la plantilla se encuentra en modalidad de TT.

7.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

OpenSistemas en la actualidad no tiene desarrollado su plan ante posible acoso.

En el plan de compliance, pendiente de terminar en 2021, se recogerán todas las normativas de obligado cumplimiento que afectan de manera directa a la compañía. En esa recopilación de normativas y cumplimiento, está pendiente presentar el plan de acoso.

Hasta el día de hoy, no existe ningún caso de acoso en OpenSistemas.

RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Presentada en el diagnóstico en base a una evaluación por puestos de trabajo, se puede observar que en OpenSistemas no existe brecha salarial.

Cabe comentar que, en los puestos de dirección lo que existe, es una diferencia determinada por la diferencia de remuneración que tienen unas áreas respecto a otras. La ley de oferta y demanda, hacen que un puesto de dirección en el área de Operaciones en una empresa de IT como es OpenSistemas, esté remunerado muy por encima de un Director Financiero.

OBJETIVOS DEL PLAN

Las medidas que se desarrollan en el Plan de Igualdad están encaminadas a cumplir los siguientes objetivos:

- Garantizar la equidad en el acceso al empleo.

Desarrollar medidas en la selección de personal que fomenten la igualdad, el desarrollo y la promoción a puestos de mayor responsabilidad.

- Promover la conciliación de la vida familiar y personal y laboral.

Adoptar medidas que faciliten la promoción profesional.

- Implementar medidas para eliminar la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Establecer un registro salarial que elimine cualquier discriminación directa e indirecta por razón de sexo en la prestación de un trabajo de igual valor.

- Establecer canales de comunicación y protocolos en materia de acoso.

Prevención y control del acoso sexual y por razón de género.

MEDIDAS Y PLAZOS

1.- ACCESO AL EMPLEO.

- Continuar utilizando un lenguaje libre de sesgo de género en las ofertas y descripción de puestos de trabajo, empleados en el área de selección de personal.
- Continuar con iniciativas como la que se viene trabajando desde 2017 con el plan de Led&Inspire: Women in Technology, dando visibilidad a mujeres con posiciones relevantes en grandes compañías y que están liderando cambios revolucionarios en sus organizaciones gracias a la tecnología de los datos.

En OpenSistemas creemos que la visibilidad del talento técnico femenino es necesario para alentar a las mujeres a elegir carreras STEM.

ACCIONES:

Verificar anualmente que en las ofertas de trabajo de la compañía se emplea un lenguaje neutro, cumpliendo con la inexistencia de un lenguaje que derive en una discriminación por razón de sexo y que fomente la igualdad en el acceso al empleo de candidatos a OpenSistemas. Establecer procedimientos de selección en los que se valore la idoneidad y la competencia de los candidatos.

SEGUIMIENTO:

La comisión de igualdad velará por el cumplimiento de dichas acciones en cada reunión anual, realizando una valoración de las vacantes internas y externas publicadas en la web o en portales de empleo, así como de los procedimientos y herramientas empleados en los procesos de selección.

2.-PLAN PARA PREVENIR SITUACIONES DE ACOSO

Definir el Plan de Protocolo de Actuación para prevenir, detectar y sancionar situaciones de conductas que supongan acoso sexual o acoso por razón de sexo y que atenten contra la dignidad de la persona creando situaciones intimidatorias, degradantes u ofensivas. Estableciendo el procedimiento y el canal de comunicación que a día de hoy está pendiente de hacer en OpenSistemas.

ACCIONES:

Crear un protocolo de actuación interno y un código de conducta ante situaciones que afecten a la dignidad de la persona en 2021

SEGUIMIENTO:

Una vez finalizado, será presentado a la dirección de la empresa y posteriormente al Comité de Igualdad el cual a su vez será el encargado de validarlo y velar por su cumplimiento.

- Prevenir, detectar y sancionar conductas de que supongan acoso sexual o acoso por razón de sexo y que atenten contra la dignidad de la persona creando situaciones intimidatorias, degradantes u ofensivas.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO.

La vigencia del Plan de Igualdad estará sujeta a la aplicación y consecución de los objetivos establecidos. Se ha previsto que la vigencia del presente documento sea hasta el 31 de diciembre de 2025

Las reuniones de evaluación, seguimiento y control del Plan de Igualdad se producirán anualmente en la sede social de la compañía en Madrid.

El contenido de las reuniones deberá trasladarse a un acta en el que constaran los acuerdos y compromisos que se hayan logrado durante el desarrollo de la misma.

Anexo

ANEXO 1: CARTA DE COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

ANEXO 2: ACTA DE PLAN

ANEXO 3: ACTA DE FIRMAS

ANEXO 3: INFORME DIAGNÓSTICO