

# Plan de Igualdad: IHMAN

## Informe de Diagnóstico

---

30/06/2010

v1

# Índice

---

Diagnóstico

Objetivos del Plan de Igualdad

Anexo I: Acciones del Plan de Igualdad

# Diagnóstico

---

## DATOS GENERALES

<b>Cliente</b>	PROYECTO ENTORNO RESPONSABLE: IHMAN
<b>Proyecto</b>	Plan de Igualdad: IHMAN
<b>Código de Proyecto</b>	ES016
<b>Fecha de Inicio</b>	01/03/2010
<b>Fecha de Fin</b>	30/06/2010
<b>Fecha de Informe</b>	30/06/2010
<b>Versión del Informe</b>	v1
<b>Att.</b>	Dirección Gerencia

## DIAGNÓSTICO

**I.G.U.A.L**  
**IDEM.test**  
**IDEM.check**  
**IDEM.estrategia**

# Diagnóstico II

---

## INTRODUCCIÓN:

Un Plan de Igualdad permite a la empresa ser un referente en la integración de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

El Plan de Igualdad tiene una doble vertiente de objetivos:

1. Externamente las Políticas de Igualdad significan políticas de mujer. Las empresas deben acercarse al colectivo mujer en la búsqueda de este nicho empresarial y oportunidad comercial.
2. Internamente, la implantación de un Plan de Igualdad es conveniente puesto que detalla las medidas necesarias en cuestiones referidas al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral y familiar y prevención del acoso sexual, y acoso por razón de sexo. Con la implantación del Plan de Igualdad la empresa tiene el compromiso legal de respetar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Porque mejora el conocimiento de la organización y con ello su funcionamiento. Porque entendida como un elemento de calidad posibilita una gestión avanzada y se vincula al concepto de mejora continua.

IHMAN es una microempresa (menos de 5 trabajadores), cuyo perfil profesional responde a ingenierías –telecomunicaciones, informática...-, profesiones mayoritariamente representadas por hombres.

Siendo que la empresa no tiene una actitud proactivamente negativa al contrato femenino, la realidad actual es que los pocos puestos de trabajo que ha cubierto se han ocupado con los mejores candidatos encontrados, hombres en su totalidad.

No obstante, el hecho de que una micropyme participe en un Programa de Igualdad, iniciado desde el Proyecto Entorno Responsable, es en sí mismo, una decisión importante, y pone de manifiesto la sensibilidad y adaptabilidad de la Dirección y su equipo de gestión ante estas políticas.

Es por ello que el Plan de Igualdad de IHMAN se resume básicamente en los siguientes principios:

1: Hacer una selección proactiva de mujeres en caso de nuevas contrataciones, siempre y cuando la cualificación y experiencia profesional de las candidatas sea igual que la de los candidatos.

2: Ampliar el enfoque de las políticas de igualdad a ámbitos como la discapacidad o la interculturalidad, facilitando, en su caso, el acceso a empleo a personas (hombres o mujeres) con otros factores de discriminación.

En este sentido, IHMAN se plantea las Políticas de Igualdad, no en la gestión a corto plazo, sino ante un posible proceso de desarrollo y crecimiento empresarial. Así, el objetivo del proyecto, más allá de analizar la realidad, que en este caso no es significativa, es establecer qué criterios de igualdad habrán de ser necesarios en cada una de las decisiones de crecimiento y desarrollo que se vayan tomando:

- selección de profesionales
- diseño del entorno físico de las futuras oficinas
- organización del trabajo con el máximo grado de conciliación posible

A continuación se desglosan los distintos objetivos que se proponen para el Plan de Igualdad de IHMAN y medidas o acciones para llevarlos a cabo.

El Plan se define para los próximos 2-3 años. La calendarización específica la establecerá la empresa en base a su planificación estratégica y operativa. Para establecer dicha planificación se llama la atención en que todas las acciones están categorizadas en cuanto a:

- Temporalidad: Tiempo necesario desde su puesta en marcha a la obtención de resultados

Corto: entre 3 y 6 meses

Medio: entre 6 y 12 meses

Largo: más de 12 meses

- Aplicación: la medida afecta a las personas de forma:

Individual: aplica a una persona

Grupal: aplica a varias personas

Mixto: aplica a varias personas de forma simultánea, pero la acción afecta individualmente.  
-Recursos necesarios: alude a los recursos precisos para poner en marcha la acción.

Con esta codificación la empresa podrá establecer sus criterios de priorización lo que le va a permitir planificar y calendarizar las distintas acciones que se le presentan.

#### SEGUIMIENTO DEL PLAN:

El Seguimiento es un instrumento muy importante que nos ayudará a registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Dicho seguimiento nos permitirá conocer el grado de funcionamiento del Plan, y así poder modificarlo si es necesario para adaptarlo a las nuevas necesidades que puedan surgir a lo largo del desarrollo del mismo. Los objetivos son:

- Controlar las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presentan durante el desarrollo para solucionarlas y contribuir a su mejor funcionamiento del Plan.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Se realizará un seguimiento de todas las acciones propuestas en el Plan, con el que se pretende conocer el grado de ejecución de cada una de las personas involucradas, dificultades encontradas, soluciones propuestas y resultados alcanzados. La persona encargada del desarrollo del Plan de Igualdad realizará un seguimiento continuo, durante toda la vigencia del mismo.

#### EVALUACIÓN DEL PLAN:

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año y se llevarán a cabo las siguientes líneas de actuación:

- Grado cumplimiento de objetivos: Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se les podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina el Comité de Igualdad.
- Impacto en la organización: Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias, así como el cambio de actitud

producido y grado de aceptación del Plan.

- Desarrollo metodológico: Dificultades encontradas y soluciones planteadas.
- Propuestas de futuro: La evaluación será realizada por el Comité de Igualdad quien contará con los instrumentos necesarios para su realización como son cuestionarios, memorias, resultados de indicadores, actas de reuniones,...

# Objetivos del Plan de Igualdad

---

A continuación se listan todos los objetivos del Plan de Igualdad y posteriormente se detalla cada uno de ellos y se identifican las acciones propuestas para alcanzar dichos objetivos.

- **Crear y Consolidar una Cultura Organizativa de Igualdad**
- **Formación y Entrenamiento específico en Igualdad**
- **ADOPTAR medidas que permitan evidenciar la estrategia sobre igualdad**
- **Mejorar el POSICIONAMIENTO empresarial desde las políticas de Igualdad**

En las siguientes páginas se describen cada uno de estos objetivos y se enumeran las acciones propuestas para alcanzarlos.

## Crear y Consolidar una Cultura Organizativa de Igualdad

---

La igualdad de oportunidades cuenta con una realidad social entendida como "lo políticamente correcto" que ha creado una "imagen" correcta a nivel organizativo e individual.

Cultura de Igualdad es algo más profundo y más complejo.

Se ve afectada por la diversidad generacional; por la ubicación de mujeres en el organigrama -toda vez que salvo que estén en puestos de responsabilidad será más difícil su visibilidad o su defensa-; o por la concienciación real de que esto no es un tema de mujeres.

Lo más importante para un objetivo como éste es tomar conciencia de sus palancas:

1: tomar la decisión

2: mantener la coherencia en todas las decisiones derivadas

3: mantener durante mucho tiempo las acciones de alerta y estímulo

4: involucrar al 100% del equipo de dirección y a la mayor parte de la plantilla

A continuación se listan las acciones propuestas para alcanzar el objetivo en cuestión:

- **IE-4 - Revisión de criterios en la toma de decisiones empresariales.**

## Formación y Entrenamiento específico en Igualdad

---

El plan de formación ha de contemplar:

- 1: acciones para especializar a los/as responsables de RRHH en materia de igualdad
- 2: acciones para entrenar al equipo directivo en materia de igualdad
- 3: acciones de formación / sensibilización para los/as profesionales

A continuación se listan las acciones propuestas para alcanzar el objetivo en cuestión:

- **FD-3 - Formación en materia de igualdad para profesionales**

## **ADOPTAR medidas que permitan evidenciar la estrategia sobre igualdad**

Establecer objetivos sobre igualdad explícitos y transversales, esto es, que sean concretos y específicos sobre igualdad y que afecten a toda la organización

Dotar los objetivos y/o acciones concretas de presupuestos o recursos directos

Definir indicadores de igualdad en el sistema de calidad y evaluación de la gestión interna

A continuación se listan las acciones propuestas para alcanzar el objetivo en cuestión:

- **ES-1 - Elaboración de procesos y/o procedimientos para actuar en situaciones concretas: Detección de situaciones de desigualdad; Garantizar medidas de igualdad**
- **OE-7 - Incorporar en la gestión operativa a nivel de línea (servicios operativos) objetivos concretos relativos a igualdad de oportunidades.**

## **Mejorar el POSICIONAMIENTO empresarial desde las políticas de Igualdad**

---

Colaborar y estimular la INNOVACIÓN SOCIAL desde la perspectiva de género en su relación con las empresas y/o la Universidad.

Establecer el valor diferencial en términos de EXCELENCIA que la Igualdad de Oportunidades aporta al nivel de calidad de servicios que se prestan desde la organización o empresa.

A continuación se listan las acciones propuestas para alcanzar el objetivo en cuestión:

- **IE-2 - Uso no sexista del lenguaje.**
- **CM-1 - Diseño de un Plan de Comunicación específico para difundir, promover y/o consolidar la cultura sobre Igualdad.**

# Anexo I

---

## Acciones del Plan de Igualdad

# CM-1

## IDENTIFICACIÓN

<b>Denominación</b>	Diseño de un Plan de Comunicación específico para difundir, promover y/o consolidar la cultura sobre Igualdad.
<b>Código</b>	CM-1
<b>Tipo</b>	Comunicación y Motivación
<b>Objetivos Específicos</b>	Dar a conocer las acciones que la organización realiza Construir un lenguaje, una cultura y una visión compartida sobre igualdad Posibilitar a los/as profesionales comunicar y participar sus ideas y/o iniciativas en igualdad
<b>Descripción</b>	Como cualquier plan de comunicación, se ha de tener en cuenta: - los distintos grupos de interés y/o perspectivas - los mensajes y su adaptación a los distintos receptores - los canales: buscando la máxima eficiencia y versatilidad (los soportes tecnológicos permiten infinidad de opciones) - los procedimientos de feed-back: no se trata sólo de emitir información, sino de establecer comunicación multidireccional
<b>Observaciones</b>	Tanto a nivel interno como a nivel externo es importante transmitir los valores de Igualdad que IHAMN adoptará a partir de este Plan. Dándole difusión a nivel interno: sus profesionales, y externo: clientes, competencia, colaboradores... y utilizando para ello los soportes habituales que la empresa emplea en su comunicación interna o externa, lo importante es: - identificar mensajes clave sobre igualdad a compartir y difundir - identificar los/as destinatarios/as de dichos mensajes - identificar los canales más apropiados para cada receptor/a o contenido.  A nivel externo, IHMAN, puede servir como referente a otras empresas del sector y de formación, a través de dicho Plan de Comunicación, poniendo de manifiesto que se utilizan criterios de Igualdad para la elección de proveedores, colaboradores u otras relaciones empresariales. Esto hace que la Igualdad se presente en el mercado actual como un VALOR AÑADIDO.

## CRITERIOS

<b>Aplicación</b>	Grupal	<b>Tipología</b>	Comunicación
<b>Temporalidad</b>	Medio Plazo	<b>Gestión Interna</b>	Gestión Operativa
<b>Recursos</b>	Informáticos, Personas	<b>Gestión Externa</b>	Posicionamiento
<b>Requisitos</b>	Formación, Gestión del Cambio		

# ES-1

## IDENTIFICACIÓN

<b>Denominación</b>	Elaboración de procesos y/o procedimientos para actuar en situaciones concretas: Detección de situaciones de desigualdad; Garantizar medidas de igualdad
<b>Código</b>	ES-1
<b>Tipo</b>	Estructuras de Soporte
<b>Objetivos Específicos</b>	Poner por escrito todos los procesos y procedimientos relacionados con Políticas de Igualdad para que sepa cada trabajador/a qué hacer y cómo en cada circunstancia. Estandarizar la "cultura" de igualdad en la empresa en términos de acciones concretas. Garantizar mecanismos de alerta ante situaciones potenciales o reales de desigualdad.
<b>Descripción</b>	Elaborar procedimientos de trabajo para facilitar la incorporación de la igualdad en todos los departamentos de la ORGANIZACIÓN.
<b>Observaciones</b>	Dado que la empresa se encuentra en su momento de expansión y crecimiento, es el momento más adecuado para establecer sus procesos y procedimientos desde la perspectiva de igualdad. En este caso, perspectiva de igualdad integral: género, discapacidad, interculturalidad... IHMAN asume el compromiso de concretar en procesos y procedimientos su decisión de ser una empresa en igualdad.

## CRITERIOS

<b>Aplicación</b>	Grupal	<b>Tipología</b>	Normativa
<b>Temporalidad</b>	Corto Plazo	<b>Gestión Interna</b>	Gestión Operativa
<b>Recursos</b>	Personas	<b>Gestión Externa</b>	Posicionamiento
<b>Requisitos</b>	Cambio de Normativa		

# FD-3

## IDENTIFICACIÓN

<b>Denominación</b>	Formación en materia de igualdad para profesionales
<b>Código</b>	FD-3
<b>Tipo</b>	Formación y Desarrollo
<b>Objetivos Específicos</b>	Dotar a los/as profesionales de conocimientos y técnicas para poder asumir la cultura de igualdad. Evidenciar entre los/as profesionales la importancia de la desigualdad, un riesgo a evitar más allá de los elementos puramente cuantitativos. Dar a conocer procedimientos, herramientas y comportamientos que fomentan y consolidan la igualdad en la empresa.
<b>Descripción</b>	Incorporar a los planes de formación y desarrollo contenidos de igualdad: 1: Incluyendo contenidos concretos y explícitos en cursos ya existentes 2: Incluir cursos-talleres, etc específicos en materia de igualdad en los planes de formación 3: Incorporar en los foros y herramientas de comunicación interna -intranet, etc- píldoras formativas, y otros soportes para establecer sensibilización en grupos masivos.
<b>Observaciones</b>	Dado que la formación continua sirve para el reciclaje, promoción y actualización de los profesionales de IHMAN, sería recomendable realizar un curso de sensibilización en materia de Igualdad. De esta manera, se puede dar un valor con perspectiva de género a los productos y servicios ofrecidos por la empresa.

## CRITERIOS

<b>Aplicación</b>	Grupal	<b>Tipología</b>	Formación, Infraestructuras
<b>Temporalidad</b>	Corto Plazo, Medio Plazo	<b>Gestión Interna</b>	Gestión Operativa
<b>Recursos</b>	Informáticos, Económicos, Personas	<b>Gestión Externa</b>	Posicionamiento
<b>Requisitos</b>	Formación, Gestión del Cambio		

# IE-2

## IDENTIFICACIÓN

**Denominación** Uso no sexista del lenguaje.

**Código** IE-2

**Tipo** Imagen de Empresa: valor social

**Objetivos Específicos** Utilizar correctamente el lenguaje, evitando connotaciones o expresiones sexistas implícitas o explícitas.

**Descripción** El uso no sexista del lenguaje implica un conjunto de actuaciones muy diversos. Desde los más superficiales o formales, relacionados con la expresión escrita y para lo cual se cuenta con herramientas y recursos suficientemente testados, hasta intervenciones más de fondo. Estas suelen incorporar el lenguaje verbal y no verbal, requieren entrenamiento para adquirir los hábitos nuevos o modificar hábitos inadecuados; coherencia institucional a nivel organizativo; coherencia individual: todos/as y cada uno/a de los/as profesionales de la organización en todas las circunstancias y situaciones se expresan de una determinada forma (en cuanto a género).

**Observaciones** IHMAN va a revisar y modificar sus herramientas de comunicación y marketing para aplicar criterios de igualdad. Dado que no se cuenta con correcciones que fomenten la desigualdad, el paso siguiente será incorporar el uso correcto del lenguaje desde la perspectiva de género. Así mismo, Ihman utilizará sus herramientas web para participar en foros y redes que fomentan la igualdad.

## CRITERIOS

<b>Aplicación</b>	Individual, Grupal	<b>Tipología</b>	Comunicación, Normativa
<b>Temporalidad</b>	Corto Plazo, Medio Plazo	<b>Gestión Interna</b>	Gestión Operativa
<b>Recursos</b>	Personas	<b>Gestión Externa</b>	Posicionamiento
<b>Requisitos</b>	Cambio de Normativa, Gestión del Cambio		

# IE-4

## IDENTIFICACIÓN

<b>Denominación</b>	Revisión de criterios en la toma de decisiones empresariales.
<b>Código</b>	IE-4
<b>Tipo</b>	Imagen de Empresa: valor social
<b>Objetivos Específicos</b>	Incorporar la perspectiva de género como criterio cualitativo de valoración en la relación empresarial, independientemente del tipo de relación.
<b>Descripción</b>	Las decisiones empresariales que han de incorporar criterios de igualdad van más allá de las que afectan a los/as profesionales que la conforman. La elección-contratación de proveedores de productos o servicios; el diseño físico o funcional de los espacios profesionales; establecer relaciones colaborativas o de cooperación con otras empresas u organizaciones.
<b>Observaciones</b>	IHMAN acomete el proceso de crecimiento y desarrollo empresarial, adoptando desde el inicio de la implantación del Plan de Igualdad las siguientes medidas: - diseño y aplicación de criterios de igualdad para la selección de profesionales y colaboradores - diseño de los entornos profesionales, adoptando las medidas necesarias para garantizar la igualdad: mobiliario, accesibilidad, etc - estructura funcional: máxima aplicación del teletrabajo para potenciar la conciliación

## CRITERIOS

<b>Aplicación</b>	Mixta	<b>Tipología</b>	Normativa, Organizativa
<b>Temporalidad</b>	Medio Plazo	<b>Gestión Interna</b>	Gestión Operativa, Gestión Estratégica
<b>Recursos</b>	Económicos, Personas	<b>Gestión Externa</b>	Posicionamiento, Proveedores, Clientes, Colaboradores
<b>Requisitos</b>	Cambio de Normativa, Gestión del Cambio		

# OE-7

## IDENTIFICACIÓN

<b>Denominación</b>	Incorporar en la gestión operativa a nivel de línea (servicios operativos) objetivos concretos relativos a igualdad de oportunidades.
<b>Código</b>	OE-7
<b>Tipo</b>	Organización y Estructura
<b>Objetivos Específicos</b>	Fomentar la cultura de igualdad, integrarla en cualquier nivel organizativo y darle sentido desde cualquier actividad. Concretar la igualdad en la práctica diaria de la empresa.
<b>Descripción</b>	Incorporar a las reuniones y sesiones de trabajo periódicas (a nivel departamental, interdepartamental, etc) la aplicación del enfoque integrado de género como un elemento más del seguimiento y evaluación de cualquier actividad de la empresa.
<b>Observaciones</b>	Para consolidar las políticas de Igualdad, como las de calidad o de producción es fundamental establecer objetivos medibles y cuantificables, hacerles el seguimiento y tomar medidas en base a los resultados. De igual manera que la mejora en la productividad de la empresa requiere de una adecuada planificación de los objetivos que cada área, departamento o profesional ha de cumplir, así mismo, las acciones en igualdad han de formar parte del quehacer diario del equipo profesional.

## CRITERIOS

<b>Aplicación</b>	Grupal	<b>Tipología</b>	Comunicación, Organizativa
<b>Temporalidad</b>	Medio Plazo	<b>Gestión Interna</b>	Gestión Operativa, Gestión Táctica
<b>Recursos</b>	Personas	<b>Gestión Externa</b>	Posicionamiento, Proveedores, Clientes, Colaboradores
<b>Requisitos</b>	Gestión del Cambio		