

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 31 de DICIEMBRE de 2021

Nombre de la entidad	IBECON 2003 S.L.		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden IGD/533/2020, de 5 de junio (correspondiente al año 2018).		
Descripción de la entidad	En su línea de empresa Ibecon cuenta con varios servicios. Desde la gestión de la formación bonificada para las compañías al servicio de tramitación de subvenciones para proyectos de formación o un área de gestión de Recursos Humanos.		
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombres	Total
	71	56	127
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implicando a todos los agentes participantes en el Plan de Igualdad, dirección de la empresa, representantes sindicales y trabajadoras y trabajadores con el fin de poner en marcha las medidas que contemple dicho plan. ▪ Sensibilizar y formar en el valor de la Igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de los participantes en el plan, para incorporarlo como uno de los ejes principales en la creación de la cultura organizacional de la empresa. ▪ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa. 		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<p>Ibecon ha sensibilizado y dotado de conocimientos fundamentales a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ofreciendo acciones formativas sobre Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y en Conciliación Corresponsable, así como implicando a toda la plantilla en el Plan de Igualdad, en las medidas a implantar e impulsar o dando a conocer el Código de buenas prácticas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo elaborado. Con el fin de conocer la situación real de la plantilla se ha llevado a cabo un autodiagnóstico sobre brecha salarial, a partir del cual se han tomado medidas como el desarrollo de acciones formativas que permitan ocupar puestos de mayor responsabilidad a mujeres dentro de la organización.</p>		

Ha dado visibilidad al colectivo femenino y fomentado su inclusión tanto en las publicaciones corporativas externas como en los comunicados internos. Haciendo especial hincapié en la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo, con el desarrollo de un protocolo de comunicación no sexista.

Ha generado y dotado de elementos que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que contribuyen al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla, a través, por ejemplo, de las siguientes medidas: banco de horas, flexibilidad horaria de entrada y salida, jornada intensiva en meses de verano y los viernes, aproximación al domicilio o distribución flexible de las vacaciones o compra de éstas.

También se cuenta con medidas exclusivamente aplicadas de apoyo a la familia como pueden ser permiso especial en caso de necesidades familiares.

La calidad en el empleo ha sido un aspecto clave a desarrollar por parte de la organización, facilitando a la plantilla medidas tales como copago seguro médico privado, pedido e-commerce, disponibilidad y servicio para comer en la oficina, encuentros periódicos entre el personal del personal de diferentes de centros de trabajo o la gestión eficiente de reuniones internas.

