

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

Fecha de actualización: 14 de septiembre de 2020

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 (Resuelve la convocatoria de 2018)		
Descripción de la entidad	IBECON, es una empresa en continuo crecimiento. Consultoría de formación, Gestión de Recursos Humanos, Consultoría empresarial, Gestión de bonificaciones y Tecnología aplicada constituyen los principales ejes de la empresa. Todas estas áreas de trabajo se pueden resumir en la preocupación de IBECON por la formación integral de las personas en base a sus necesidades, así como la innovación empresarial y el compromiso social.		
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombres	Total
	81	41	122
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Los principales objetivos de las políticas de igualdad son tres:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dotar a nuestra organización empresarial de herramientas para fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de toda nuestra plantilla. 2. Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial. 3. Implantar e Impulsar acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Área de acceso al empleo. Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la Entidad. Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo. • Área de condiciones de trabajo y desarrollo profesional. Favorecimiento de las mismas condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a clasificación profesional y materia retributiva. • Área de ordenación del tiempo de trabajo. Medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de Igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. • Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Promoción de condiciones de trabajo que 		

eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

- Área de comunicación y lenguaje. Acciones dirigidas a implantar un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa y a promover una publicidad no discriminatoria y exenta de estereotipos de género.
 - Área de formación. Oferta por igual formación específica para mujeres y hombres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad. Impartición de acciones de formación y sensibilización del personal de la entidad en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de conciliación corresponsable.
 - Área de planes de igualdad. Diseño, negociación e implantación del plan de igualdad de la empresa, acordado con la representación de la plantilla, en empresas de menos de 250 trabajadores.
4. Eliminar en la empresa la conciencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor, personas de un sexo que de otro.
 5. Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que es necesario colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal, ya que supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para el propio empresario.
 6. Facilitar en la empresa, en la medida de lo posible, el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo. En este caso se trabaja en esta medida no sólo con personal interno, sino que también se traslada este valor en los procesos de selección para la realización de acciones formativas, con o sin compromiso de contratación.
 7. Saber aprovechar las características específicas de cada uno y de cada una, reconociendo que personas diferentes pueden aportar valores diferentes.
 8. Considerar que la Igualdad de oportunidades puede suponer una ventaja competitiva importante.
 9. Descubrir la existencia de desigualdades ignoradas.

