

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

1.- TÍTULO DE LA PRÁCTICA: IGUALDAD DE CARÁCTER TRANSVERSAL

2.- OBJETIVOS QUE PERSIGUE: Tras haber analizado la situación de la empresa en materia de igualdad, se ha llegado a la conclusión de que el principal problema con respecto a la gestión de la misma, es el hecho de que, inconscientemente, el impulso de la igualdad ha tenido un carácter paralelo al resto de proyectos y actividades de la empresa. Precisamente por ello, el objetivo que persigue la implementación de esta práctica es el hecho de garantizar la transversalidad de la igualdad, en todos los espacios y áreas en las que actúa la empresa, tanto a nivel interno como externo.

3.- ENTIDAD RESPONSABLE: INGARTEK CONSULTING SL

4.- Nº TRABAJADORAS: 9 → 39,13% del total / **Nº TRABAJADORES:** 14 → 60,87% del total

5.- WEB: <https://www.ingartek.com/es/>

6.- OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES: No

7.- FECHA DE COMIENZO: Mayo de 2024

8.- PERSONA DE CONTACTO: Andrea Velasco Parrado → Responsable de Proyectos Transversales

9.- TELÉFONO DE CONTACTO: 946 55 62 23

10.- EMAIL DE CONTACTO: velasco@ingartek.com

11.- PALABRAS CLAVE: Estrategia, Personas y Transversal

12.- SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN: Servicios profesionales

13.- DESCRIPCIÓN: Con el fin de garantizar la transversalidad de la igualdad, en todos los espacios y áreas en las que actúa la empresa, tanto a nivel interno como externo, se ha procedido a reestructurar la gestión de la igualdad dentro del sistema de gestión de la empresa. Entre otras actuaciones, se ha procedido a formar a la plantilla, asignar nuevas personas responsables, diversificar la toma de decisiones, mejorar la comunicación interna, generar y recopilar nueva documentación, auditar los procesos de contratación y promoción y sensibilizar continuamente al personal por medio de comunicaciones y noticias.

14.- RESULTADOS: El principal resultado ha sido el de hacer que el compromiso con la igualdad sea responsabilidad de todas las personas de la plantilla por igual, haciendo de la misma un valor intrínseco de Ingartek y situándola en el centro de cualquier decisión o actuación.

15.- INTEGRADA EN LA GESTIÓN: Dentro del Plan de Gestión de Ingartek, se contempla la consecución de objetivos relativos a la igualdad. No obstante, estos objetivos, no quedan encerrados en el marco del Plan de Igualdad de la empresa, sino que se reparten en las distintas áreas de la empresa: Recursos Humanos, Proyectos, Marketing, Comunicación Interna, etc.

16.- EFECTIVA Y EFICIENTE: La efectividad y la eficiencia de la presente práctica pasan por la distribución de las actuaciones en materia de igualdad en las diferentes áreas de la empresa, de forma que cada una de ellas se impulsa desde el espacio más conveniente y efectivo. Asimismo, se han asignado responsables directos para cada una de las actuaciones, lo que conlleva la supervisión de que las actuaciones planteadas realmente se lleven a cabo, y consiguientemente, que los objetivos se terminen alcanzando.

17.- PARTICIPACIÓN Y ALCANCE: Como previamente se indicaba, la participación abarca al total de la plantilla de Ingartek. Su alcance, por otro lado, traspasa los límites de la propia entidad e incluye también a clientes, proveedores y colaboradores, con los que Ingartek comparte su compromiso con la igualdad.

18.- DOCUMENTADA: Se ha creado una “Biblioteca de Igualdad” dentro de la Intranet de la empresa, en la que quedan recogidos no solo los planes, manuales y comunicaciones de elaboración propia, sino también otros documentos, noticias e informaciones que resultan interesantes para la constante formación de la plantilla y la captación de nuevas ideas que poder incorporar y que sirven de inspiración.

19.- FACTORES DE ÉXITO: Sin duda, el principal factor de éxito ha sido el de hacer el ejercicio de repensar el sistema de gestión de la empresa poniendo la igualdad en el centro en lugar de situar la igualdad de una línea paralela a la gestión de Ingartek.

20.- TRANSFERIBILIDAD: Se trata de una práctica muy transferible, ya que al igual que sucedía con Ingartek, hay muchísimas otras empresas que no están abordan la igualdad de forma transversal.

21.- APRENDIZAJES: Más allá del equipo directivo y el equipo de RRHH, toda la plantilla ha aprendido muchísimo. Por un lado, gracias a las infografías, formaciones, noticias y otro tipo de documentos que se han transferido y promovido a nivel interno. Por otro lado, gracias al “Curso KnowInn: Gestión de la igualdad en las empresas”, de EUSKALIT.

22.- MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: Se incluye un PPT que resume algunas de las actuaciones implementadas para la consecución del objetivo planteado:

1. Realidad actual de la plantilla.
2. Esquema de la estructura de acción.
3. Asignación de responsables.
4. Elaboración de un Diagnóstico, del cual parte el Plan de Igualdad.
5. Creación de documentación RRHH: Selección y Promoción.
6. Creación de documentación RRHH: Acogida y Prevención.
7. Creación de una “Biblioteca de Igualdad” en la Intranet.
8. Creación de un juego de preguntas a nivel interno.
9. Incorporación a Bai Sarea.

Ingartek Consulting

Plaza Venezuela, 1 – 1ºDcha.
48001 Bilbao (Bizkaia)

Tel. (+34) 946 556 223
Email: info@ingartek.com
Web: www.ingartek.com

Parque Científico y Tecnológico de Gipuzkoa
Paseo Miketelegi, 54, Planta 0, Módulo 16
02009 Donostia (Gipuzkoa)