



I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

iniciativas innovadoras

2019-2022



LAGUNTZAILEA:
SUBVENCIONA:

Nafarroako  Gobierno
Gobernua de Navarra

Subvenciona Instituto Navarro para la Igualdad
Nafarroako Berdintasun Institutuak Lagunduta

LAGUNTZA TEKNIKOA:
ASISTENCIA TÉCNICA:

equala

Consultoría Social
Aholkularitza Soziala
www.equala.es



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3. ESTRUCTURA Y PLAN DE IGUALDAD	10
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	22

1. INTRODUCCIÓN

La empresa INICIATIVAS INNOVADORAS ha elaborado un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, que es el documento presente, en base a las conclusiones y resultados del Diagnóstico.

El desarrollo del Plan de Igualdad tendrá lugar durante los próximos cuatro años, de 2019 a 2022.

EQUALA INICIATIVAS SL, Consultora especializada en Igualdad de Género, ha elaborado el Diagnóstico y el Plan de Igualdad en la empresa INICIATIVAS INNOVADORAS a través del Procedimiento para la integración de la Igualdad de Género en las Empresas, Procedimiento IGE, homologado por el Instituto Navarro para la Igualdad, Gobierno de Navarra.



Ejes y áreas del Procedimiento IGE

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo general

Iniciar un proceso para la integración de forma estructurada a medio y largo plazo de la igualdad de mujeres y hombres en la organización y cultura de la empresa entre los años 2019 y 2022.

Objetivos específicos

- Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional
- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la empresa
- Fomentar una cultura participativa de las mujeres en la política de la empresa
- Mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras
- Formar a la plantilla en materia de igualdad de género
- Garantizar iguales posibilidades de promoción a hombres y a mujeres de la empresa
- Asegurar la aplicación de la política de igualdad de la empresa en la gestión de RRHH
- Analizar la política salarial de la empresa con enfoque de género
- Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres
- Establecer un modelo de conciliación en la empresa corresponsable que vincule a ambos sexos
- Incrementar la presencia de mujeres e incluir la perspectiva de género en el convenio colectivo
- Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos
- Incorporar la perspectiva de género en los distintos servicios que presta la organización

- Fomentar la participación de la plantilla femenina de INICIATIVAS INNOVADORAS en la integración de la igualdad de los servicios que presta la organización
- Inclusión de criterios innovadores en materia de género en los procesos de trabajo de la empresa
- Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa
- Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras

2. 2. Metodología del Plan de Igualdad

La metodología utilizada en el diseño del Plan de Igualdad ha sido:

Primera. - SELECCIÓN Y PRIORIZACIÓN ÁREAS DE MEJORA. En base a los resultados del Diagnóstico, se realizó la selección y priorización de las áreas de mejora detectadas.

Segunda. - VALIDACIÓN PLAN DE IGUALDAD. Una vez elaborado el borrador de Plan de Igualdad, se presentó al Grupo de Trabajo, para su validación, asignación de áreas responsables y calendarización.

Tercera. - APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD. Una vez validado el borrador de Plan de Igualdad por el Grupo de Trabajo, fue aprobado por la Dirección de la empresa.

Cuarta. - ESTRATEGIA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. Una vez aprobado el Plan de Igualdad se elaboró una Estrategia para su puesta en marcha junto con las personas responsables del Plan de Igualdad.

2.3. Fases de elaboración

A continuación, se incluye una tabla con las **tres fases** que se han seguido para la elaboración del Plan de Igualdad conforme al Procedimiento IGE:

1) FASE preparatoria
1.1. Toma de contacto
1.2. Sesión informativa
1.3. Firma del Acuerdo de compromiso por la empresa
1.4. Creación del Grupo de Trabajo
1.5. Formación básica al Grupo de Trabajo
1.6. Diseño Programa de Trabajo y Plan de Comunicación
2) FASE diagnóstico
2.1. Planificación del diagnóstico
2.2. Recogida de información
2.3. Análisis de género
2.4. Áreas de mejora
2.5. Elaboración del Informe de Diagnóstico
2.6. Validación del Informe de Diagnóstico
3) FASE programación
3.1. Definir prioridades, objetivos, medidas y acciones
3.2. Elaboración del Plan de Igualdad
3.3. Validación del Plan de Igualdad
3.4. Estrategia de implantación
3.5. Comunicación a la plantilla

La información detallada sobre las dos primeras fases (preparatoria y diagnóstico), se encuentra en el documento "Informe de Diagnóstico de Igualdad en INICIATIVAS INNOVADORAS" elaborado en septiembre de 2018.

A continuación, se incluyen los pasos seguidos en la Fase de Programación.

- **Definir prioridades, objetivos, medidas y acciones**

Se entregó el Informe de diagnóstico a las personas responsables de igualdad en la empresa y se realizaron algunos ajustes solicitados de forma consensuada.

El Informe de Diagnóstico mencionado, en su apartado "Conclusiones" incluía un listado de puntos fuertes y puntos de mejora estructurados según los ejes y áreas del Procedimiento IGE.

Se seleccionaron y priorizaron diferentes *áreas de mejora* a tener en cuenta para la elaboración del Plan de Igualdad y se analizaron los objetivos específicos y las medidas del Plan de Igualdad. Se incluyeron las áreas responsables y el calendario de implantación por cada una de las medidas.

- **Elaboración del Plan de Igualdad**

En el Plan de Igualdad se han establecido medidas concretas que influyen sobre las causas de las desigualdades / áreas de mejora detectadas.

Cada una de las medidas contiene: objetivo específico que persigue, descripción de la medida, fecha de desarrollo, recursos necesarios, área responsable, otras medidas relacionadas e indicadores asociados a cada objetivo específico.

- **Validación del Plan de Igualdad**

Se entregó el borrador de Plan de Igualdad al grupo de trabajo de igualdad en la empresa y se realizaron algunos ajustes solicitados de forma consensuada.

- **Estrategia de implantación**

La estrategia de implantación se realizó en reunión conjunta Asistencia Técnica-Responsable del Plan de Igualdad, una vez aprobado el documento definitivo.

Se ha diseñado una estrategia de implantación tomando como criterio la viabilidad, la importancia y el hecho de ser compatibles, el conjunto de medidas coordinadas que han sido seleccionadas.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad dará continuidad al proceso abierto para detectar las posibles dificultades y áreas de mejora existentes con relación a la igualdad entre sexos y, de esta manera, profundizar en determinados aspectos para alimentar este proceso en la empresa.

- **Comunicación a la plantilla**

De acuerdo al **Programa de Comunicación** acordado, el Plan de Igualdad será difundido entre la plantilla a través de sus canales habituales de comunicación para su conocimiento haciendo especial hincapié en la información, la implicación y la participación de todas ellas.

Se comunicará a la plantilla el desarrollo del proyecto de Plan de Igualdad de Género a través de sus canales habituales de comunicación -correo electrónico y de forma personalizada por parte de Dirección-, asignando los recursos humanos y materiales necesarios, en los siguientes momentos:

- En el arranque del proceso: compromiso, objetivos y fases para la elaboración del Plan de Igualdad.
- Una vez elaborado el Plan de Igualdad: las conclusiones del diagnóstico y las medidas del Plan de Igualdad
- Una vez al año: los resultados de la aplicación del Plan de Igualdad

3. ESTRUCTURA Y PLAN DE IGUALDAD

3.1. Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad ha sido estructurado según los Ejes y Áreas del Procedimiento IGE, que son las siguientes:

EJE 1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ÁREA 1.- Política empresarial y cultura de la organización

ÁREA 2.- Comunicación interna y participación

EJE 2.- PERSONAS

ÁREA 3.- Gestión de Recursos Humanos

ÁREA 4.- Salud Laboral

ÁREA 5.- Conciliación y corresponsabilidad

ÁREA 6.- Representación de trabajadoras-es / Negociación colectiva

EJE 3.- GESTIÓN DE PROCESOS

ÁREA 7. Gestión administrativo-financiera

ÁREA 8. Gestión de la producción / prestación de servicios

ÁREA 9. Gestión de la innovación (i + d + i)

EJE 4.- RELACIÓN CON EL ENTORNO

ÁREA 10.- Relación con la clientela, imagen y comunicación externa

ÁREA 11.- Contratación externa y compras

3. 2. Plan de Igualdad

Eje	Área	Objetivos específicos
LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	1. Política y cultura de la organización	OE 1.1. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional
	2. Comunicación y participación interna	OE 2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la empresa OE 2.2. Fomentar una cultura participativa de las mujeres en la política de la empresa
PERSONAS	3. Gestión de Recursos Humanos	OE 3.1. Mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras OE 3.2. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género OE 3.3. Garantizar igualdad de posibilidades de promoción a hombres y a mujeres de la empresa OE 3.4. Garantizar la igualdad en los procesos de selección de la empresa OE 3.5. Asegurar la aplicación de la política de igualdad de la empresa en la gestión de RRHH
	4. Salud Laboral	OE 4.1. Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres
	5. Conciliación y corresponsabilidad	OE 5.1. Establecer un modelo de conciliación en la empresa corresponsable que vincule a ambos sexos

Eje	Área	Objetivos específicos
PERSONAS	6. Representación sindical y negociación colectiva	No procede
PROCESOS	7. Gestión administrativa	OE 7.1. Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos y de selección de personal
	8. Gestión de la prestación de servicios	OE.8.1. Incorporar la perspectiva de género en los distintos servicios que presta la organización
	9. Gestión de la innovación	OE 9.1. Inclusión de criterios innovadores en materia de género en los procesos de trabajo de la empresa
ENTORNO	10. Comunicación externa con instituciones, entidades colaboradoras y entidades clientes	OE 10.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa
	11. Contratación externa y compras	OE 11.1. Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras

PLAN DE IGUALDAD INICIATIVAS INNOVADORAS (2019-2022)

ÁREA 1. Política empresarial y cultura organizacional						
OE 1.1. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
1.1.1. Establecimiento de un compromiso de la Dirección de INICIATIVAS INNOVADORAS con la Igualdad de Género a través de la elaboración, firma y difusión de un documento específico	1 documento difundido	Dirección / Gerencia				
1.1.2. Inclusión de la igualdad de mujeres y hombres en los documentos estratégicos de la empresa (Manual de Acogida, Declaración RSE, Dossier corporativo...)y la página web	N.º menciones en documentos estratégicos	Dirección / Gerencia				
1.1.3. Formación en materia de género dirigida a la dirección / coordinación de la empresa <i>(Se integrará la acción en el Plan de Formación de la entidad, en el que se detallarán contenidos / horas y personas a las que va dirigida)</i>	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos	Dirección / Gerencia				
1.1.4. Creación de la figura de asesora en igualdad que pueda recibir y canalizar diferentes situaciones que trasladen las trabajadoras de la empresa en esta materia.	1 persona responsable de la asesoría	Dirección / Gerencia Responsables de Igualdad				

ÁREA 2. Comunicación interna y participación						
OE 2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la empresa						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
2.1.1 Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los canales habituales de comunicación	N.º acciones y canales de difusión	Dirección / Gerencia / Responsables de Igualdad				
2.1.2. Formación básica en comunicación y tratamiento no sexista a toda la plantilla <i>(Se integrará la acción en el Plan de Formación de la entidad, en el que se detallarán contenidos / horas y personas a las que va dirigida)</i>	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos	Responsables de Igualdad				
2.1.3. Elaboración de una Guía de Comunicación Inclusiva y no sexista	1 guía de Comunicación Inclusiva elaborada	Responsables de Igualdad				

OE 2.2. Fomentar una cultura participativa de las mujeres en la política de la empresa						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
2.2.1. Complimentación de la encuesta realizada dentro del Diagnóstico de Igualdad cada 4 años por toda la plantilla en relación a la implementación de la igualdad en la empresa y nivel de satisfacción con la misma	1 encuesta realizada	Responsables de Igualdad				
2.2.2. Creación de un buzón de sugerencias para cuestiones de igualdad	1 buzón de sugerencias creado	Responsables de Igualdad				
2.2.3. Formación en género a la persona denominada asesora en igualdad encargada de gestionar el buzón de sugerencias y el canal de denuncia	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos	Responsables de Igualdad				

ÁREA 3. Gestión de Recursos Humanos						
OE 3.1. Mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
3.1.1. Revisión de la política empresarial en la aplicación de horarios y criterios de disponibilidad solicitados al personal trabajador	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Dirección / Gerencia				

OE 3.2. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
3.2.1. Formación bianual en materia de género a todas las personas de la plantilla y nuevas incorporaciones para actualizar conocimientos y sensibilizar en igualdad de género, asegurando la participación de toda la plantilla masculina.	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción por sexos	Responsables de Igualdad				
3.2.2. Creación de un dossier que recoja los materiales y contenidos correspondientes a las formaciones en materia de igualdad realizadas para su posterior consulta	N.º dossier creados	Responsables de Igualdad				

OE 3.3 Garantizar iguales posibilidades de promoción a mujeres y hombres de la empresa						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
3.3.1. Creación de un documento que incluya por escrito un procedimiento de promoción con perspectiva de género de aplicación a toda la plantilla de la empresa	1 documento creado	Dirección / Gerencia				

OE 3.4. Garantizar la igualdad en los procesos de selección de la empresa						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
3.4.1. Revisión de los procesos de selección con perspectiva de género analizando los criterios y elementos valorados, la definición de perfiles, las herramientas y las pruebas realizadas para la plantilla de la empresa	N.º y tipo de acciones de mejora	Dirección / Gerencia				
3.4.2. Creación de un documento que incluya por escrito un procedimiento de selección con perspectiva de género de aplicación a toda la plantilla de la empresa	1 documento creado	Dirección / Gerencia				

OE 3.5. Asegurar la aplicación de la política de igualdad de la empresa en la gestión de RRHH						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
3.5.1. Inclusión en el Manual de acogida , de los objetivos y acciones del Plan de igualdad de la empresa.	1 manual elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Dirección / Gerencia				

ÁREA 4. Salud Laboral						
OE 4.1. Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
4.1.1. Elaboración de un Procedimiento de actuación y prevención del acoso psicológico, acoso sexual o por razón de sexo	N.º y tipo de acciones de mejora	Responsables Prevención Riesgos				
4.1.2. Información y formación a toda la plantilla de la empresa en prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción por sexos	Responsables de Igualdad				

ÁREA 5. Conciliación y corresponsabilidad						
OE 5.1. Establecer un modelo de conciliación en la empresa corresponsable que vincule a ambos sexos						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
5.1.1. Recopilación y análisis de las medidas de conciliación aplicables a la plantilla de la empresa.	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Responsables de Igualdad				
5.1.2. Sensibilización en la no necesaria vinculación de más horas de trabajo, con más productividad, sino a la inversa, tal y como ya vienen trabajando otras empresas de nuestro entorno / otros países.	N.º y tipo de acciones de sensibilización	Responsables de Igualdad				
5.1.3. Sensibilización a la organización y al personal trabajador en un nuevo modelo corresponsable que va a facilitar el ejercicio de la conciliación en la empresa, potenciando el papel de los hombres en la misma, e informando a las mujeres sobre el impacto de las medidas de conciliación en perpetuar roles, efectos económicos actuales y de futuro, etc.	N.º de acciones de sensibilización y tipología N.º mujeres / N.º de hombres destinatarios	Responsables de Igualdad				
5.1.4. Estudio cuantitativo y cualitativo sobre las responsabilidades de cuidado de la plantilla -número, perfil, edades, monomarentalidad, alguna dependencia, etc.- para conocer las posibles necesidades de la plantilla en materia de conciliación	1 estudio realizado	Responsables de Igualdad				

ÁREA 7. Gestión administrativa						
OE 7.1. Integrar la igualdad de género en todos los documentos, procedimientos administrativos y de selección de personal						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
7.1.1. Utilización del lenguaje no sexista e inclusión del desglose por sexos y de la variable sexo en toda la documentación elaborada por el área de administración	100% Documentación redactada con lenguaje inclusivo	Dirección / Gerencia				
7.1.2. Reserva de un % del presupuesto total de la empresa para el trabajo específico en igualdad	% del presupuesto total para igualdad	Dirección				

ÁREA 8. Gestión de la prestación de servicios						
OE 8.1. Incorporar la perspectiva de género en los servicios que presta la organización						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
8.1.1. Análisis de la actividad externa de la empresa con enfoque de género -número de mujeres que son las personas responsables, de contacto, etc. de nuestras empresas clientes, necesidades de género que solicitan o en las que podrían estar interesadas, etc.-	N.º y tipo de acciones realizadas	Responsables de Igualdad				
8.1.2. Selección de personal subcontratado a empresas que estén comprometidas con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	N.º y tipo de acciones realizadas	Dirección / Gerencia				

ÁREA 9. Gestión de la Innovación						
OE 9.1. Inclusión de criterios innovadores en materia de género en los procesos de trabajo de la empresa						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
9.1.1. Creación y puesta en marcha de nuevas líneas de trabajo innovadoras en materia de igualdad en la empresa y comunicarlás a las empresas clientes y a las administraciones	N.º y tipo de acciones realizadas	Gerencia / Responsables de Igualdad				

ÁREA 10. Comunicación externa con entidades clientes						
OE 10.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
10.1.1. Comunicar el compromiso con la igualdad de la empresa a entidades clientes	N.º comunicaciones realizadas	Dirección				
10.1.2. Inclusión del enfoque de género en la comunicación externa de la empresa	N.º y tipo de acciones de mejora	Dirección / Área Comercial				

ÁREA 11. Contratación externa y compras						
OE 11.1. Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2019	2020	2021	2022
11.1.1. Comunicar el compromiso con la igualdad de la empresa a entidades proveedoras	N.º comunicaciones realizadas	Dirección				

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Cada seis meses se realizarán por parte del Grupo de Trabajo de Igualdad (integrada por representantes de la empresa), reuniones de seguimiento en las que serán revisadas y valoradas las medidas con objeto de analizar su cumplimiento, impulsarlas y, en su caso, modificarlas.

En las reuniones de seguimiento participarán, además, aquellas personas que se considere necesario, por ser responsables de la implantación de determinadas medidas incluidas en el I Plan de Igualdad. Las fechas de las reuniones de seguimiento serán las siguientes:

- ❖ Diciembre de 2018 / junio de 2019 / diciembre de 2019
- ❖ Junio de 2020 / diciembre de 2020
- ❖ Junio de 2021 / diciembre de 2021
- ❖ Junio de 2022 / diciembre de 2022

La evaluación se llevará a cabo durante el desarrollo del Plan y a su término, por el Grupo de Trabajo de Igualdad. Las evaluaciones tendrán lugar en las siguientes fechas:

- ❖ Evaluación intermedia: diciembre de 2020
- ❖ Evaluación final: diciembre de 2022

La evaluación será cuantitativa y cualitativa. Las técnicas utilizadas serán análisis de la evolución de los indicadores de género, cuestionarios y/o entrevistas grupales o individuales para analizar los siguientes aspectos:

Cumplimiento y evolución de los indicadores de género iniciales (Diagnóstico de situación), el método utilizado en la realización de las medidas, el nivel de satisfacción, el nivel de información obtenido, la programación realizada, la organización de las acciones, el nivel de aceptación y el nivel de consecución de los resultados previstos.