

Jornada-Taller

“Planes de igualdad: implicaciones y ganancias empresariales”



El pasado miércoles 14 de noviembre de 2018 tuvo lugar en la Secretaría de Estado de Igualdad de Madrid, la Jornada-Taller *“Planes de igualdad: implicaciones y ganancias empresariales”* para empresas inscritas en el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas.

Antonio Lopez Serrano, Subdirector Adjunto para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer, presentó la jornada y destacó las iniciativas y proyectos impulsados desde el Instituto de la Mujer para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres y fomentar la participación económica de las mujeres en todos los sectores y a todos los niveles. Así, hizo referencia a las subvenciones dirigidas a pequeñas y medianas empresas para la elaboración e implantación de Planes de igualdad, a las iniciativas *“Más Mujeres, Mejores Empresas”*, *“Empresas por una sociedad libre de violencia de género”* y al distintivo *“Igualdad en la Empresa”* (DIE) y la Red DIE, entre otras.

A continuación, **Marta Benavides Llamas**, técnica del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, expuso el objetivo de la jornada, dirigido a exponer y debatir sobre la integración de la igualdad en la empresa, así como sobre sus beneficios y ganancias empresariales. En este sentido, se destacó la igualdad como elemento de calidad y valor estratégico en la gestión empresarial. Además, se expusieron diferentes razones que llevan a las empresas a incorporar la igualdad en la gestión empresarial, haciéndose hincapié

en aspectos relacionados con la optimización de los recursos humanos de las empresas, la mejora de la satisfacción de la plantilla, el cumplimiento con la legislación vigente, la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) y el acceso a contratos con la Administración Pública.

Tras la presentación de las diferentes personas asistentes a la jornada, se les trasladó una ficha con el fin de que plasmasen en ella las acciones que han realizado hasta el momento en su empresa para integrar la igualdad, cómo las han llevado a cabo y para qué o para quién las han realizado. De esta manera, las empresas compartieron sus experiencias, los obstáculos con los que se habían encontrado, cómo los habían resuelto y los beneficios obtenidos.

A continuación, se procedió a realizar un recorrido por la metodología y herramientas del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en la Empresa, puestas a disposición de las empresas, explicando de manera detallada las fases iniciales para la elaboración de Planes de igualdad:

- Fase 1. Compromiso y participación, donde las empresas adoptan y hacen público su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y su decisión de integrarla en la organización mediante la aplicación de un Plan de igualdad. Además, es el momento en el que se constituye la Comisión de Igualdad.
- Fase 2. Diagnóstico de igualdad, donde se lleva a cabo un análisis de situación de las empresas que permite detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que pueden estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actual el futuro Plan de igualdad.



Uno de los aspectos destacados por las empresas relacionados con la Fase 1 fue la importancia del compromiso de la dirección de la empresa desde el inicio y en todas las fases de implementación de medidas y planes de igualdad.

La jornada finalizó con una serie de recomendaciones útiles para la puesta en marcha del Plan de igualdad, entre las que se destacaron las siguientes:

- ⇒ Garantizar la formación en igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla y toda la empresa. En este punto se destacó la formación ofrecida por la Escuela Virtual de Igualdad en materia de igualdad en las empresas y en la gestión de los recursos humanos.
- ⇒ Definir de forma detallada cada una de las medidas que van a ser implantadas, indicando las acciones, los plazos temporales, las responsabilidades y el sistema de seguimiento y evaluación.
- ⇒ Establecer canales de comunicación para garantizar la participación de toda la plantilla.