

Madrid acoge la celebración del I Encuentro de Personal Directivo



El viernes 26 de enero de 2018 tuvo lugar en la Cámara de Comercio de Madrid, **el I Encuentro de Personal Directivo** para las empresas inscritas en el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas.

Los objetivos de este I Encuentro eran **poner en común los beneficios obtenidos tras la incorporación de planes o medidas de igualdad en las empresas y valorar el impacto de la transversalización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.**

En el desarrollo del Encuentro se han empleado herramientas y técnicas de coaching sistémico, ya que la filosofía de esta línea de coaching reside en que cada persona forma parte de un sistema y una entidad es un sistema formado por personas. Por tanto, si una persona se desarrolla a nivel personal o profesional, transmite ese desarrollo a organización en el desempeño de su labor profesional, mejorando sus resultados.

El Encuentro comenzó pidiendo a las personas participantes que realizaran una introspección sobre dónde estaban hace tres años en relación a la implementación de la igualdad de oportunidades en sus organizaciones.

Tras identificar el punto de partida, se procedió a identificar los obstáculos que las personas asistentes han encontrado en sus empresas a la hora de implantar las medidas y planes de igualdad y si son los mismos que en la actualidad.

El siguiente paso fue que el grupo identificara los beneficios que obtendrían si esos obstáculos no existieran. En este punto el grupo señaló como aspectos fundamentales que todas las personas entendieran la igualdad en las empresas como un beneficio y que se dotara de los recursos necesarios para alcanzarla; se indicó, además, que gracias a ello, se pondría en valor el talento dentro de las organizaciones y se valoraría el “capital humano”. Así mismo, también señalaron que el beneficio último de la implementación de medidas de igualdad en la compañía es un incremento de la productividad y la competitividad empresarial.

Seguidamente, se pasó a identificar las líneas de acción a través de las cuales se podrían eliminar los obstáculos identificados y poder así, alcanzar los beneficios esperados. Entre los aspectos señalados destacaron la importancia de la sensibilización, la formación en igualdad y la comunicación. Dentro de cada una de estas líneas de acción, se propusieron diferentes medidas a poner en marcha, como son:

- ✓ Dar participación a toda la plantilla, democratizar el plan, de tal manera que sea universal.
- ✓ Poner en marcha medidas realistas.
- ✓ Desarrollar diferentes herramientas para la sensibilización, como son talleres, grupos de discusión, intercambio de experiencias, talleres con directivos, etc.
- ✓ Establecer la obligatoriedad de una formación mínima en igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla y, más especializada, para todas las personas implicadas en la implantación del plan de igualdad.
- ✓ Impartir formación de temas específicos según las necesidades que vayan surgiendo.
- ✓ Definir una estrategia de formación transversal: a través de cartelería, píldoras formativas y banners en la intranet, campaña de marketing sobre la igualdad en la empresa, talleres, etc.
- ✓ Compartir buenas prácticas.

Para finalizar la sesión, las personas participantes comenzaron a elaborar su plan de acción, a partir del cual, deberán fijar las medidas a poner en marcha en sus respectivas empresas.