

II Encuentro de Personal Directivo dinamizado a través de herramientas de coaching



El pasado miércoles 24 de octubre de 2018 tuvo lugar en la Secretaría de Estado de Igualdad de Madrid, el **II Encuentro de Personal Directivo dinamizado a través de herramientas de coaching sistémico** para aquellas empresas inscritas en el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas que asistieron al I Encuentro de Personal Directivo.

Antonio López, Subdirector Adjunto para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer, abrió la jornada hablando sobre el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) y la Red DIE, formada por las empresas que tienen esta distinción de excelencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Principalmente destacó la importancia de realizar un minucioso diagnóstico y un correcto seguimiento de las acciones incluidas en los planes de igualdad.

A continuación, Marta Benavides y Laia Fernández, técnicas del Servicio de Asesoramiento y dinamizadoras del II Encuentro, estructuraron la sesión y procedieron a las presentaciones de las personas asistentes.

El objetivo de esta segunda sesión era dar continuidad al trabajo de identificación de obstáculos y beneficios en la implementación de planes y medidas de igualdad en las empresas realizado en enero, durante la primera jornada. Por ello, en la primera parte de la sesión, se revisó el punto de partida, es decir, dónde se encontraban las empresas hace tres años y dónde estaban en la sesión actual, por tanto, se revisó tanto el trabajo realizado en los últimos

nueve meses y las nuevas metas que se plantean, como las nuevas medidas diseñadas, las herramientas para la resolución de obstáculos y los beneficios que se van a obtener.

En este punto, se les entregó una ficha para que cada empresa la cumplimentara sobre los pasos que se han dado en relación a la igualdad en sus respectivos centros de trabajo. Se les consultaba acerca de qué se ha hecho, cómo se ha hecho y para qué o para quienes se ha hecho.

Se fueron identificando los obstáculos encontrados durante el proceso -algunos de ellos eran los mismos que en el anterior encuentro como la escasa concienciación y sensibilización del personal de la empresa, la falta de asignación de recursos económicos o el insuficiente apoyo o compromiso por parte de altos cargos-. Se identificaron otro tipo de obstáculos, como que, en ocasiones, el Plan de igualdad no respondía a los resultados extraídos en la fase de diagnóstico o la inquietud de que solamente se elabore el Plan para cumplir con la legislación vigente pero no se implemente de forma efectiva.

Entre los beneficios identificados tras la implementación de planes o medidas de igualdad en las empresas destacan los siguientes:

- ✓ Incrementa la reputación e imagen de la empresa
- ✓ Favorece la contratación pública
- ✓ Mejora el clima laboral
- ✓ Beneficia económicamente
- ✓ La empresa se adapta a los cambios sociales



A continuación, se llevó a cabo un ejercicio de *Role Playing*. Se dividió a las personas asistentes en dos grupos, cada uno debía representar a una empresa con diferencias notables respecto a la percepción de la importancia de la incorporación de la igualdad en los centros de trabajo. Con este ejercicio, se pretendía estimular y motivar a partir de lo experiencial, procurando pensar y resolver situaciones de forma creativa. Se propuso como desafío personal donde cada integrante constituía una pieza significativa del resultado, dirigido a reconocer sus propias habilidades.

Por último, la sesión se cerró con la siguiente propuesta: ¿cuál es la próxima meta, a corto y medio plazo, que me marco en materia de igualdad en mi empresa?