

## Alicante acoge la celebración la Jornada-taller

### “Los planes de igualdad: implicación y ganancias empresariales”

El viernes 26 de abril de 2018 se celebró en Alicante la Jornada-taller “**Los planes de igualdad: implicaciones y ganancias empresariales**”, organizado por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). La jornada se enmarca en la iniciativa “365 días por la igualdad”, que se presentó en enero de 2018 y cuyo objetivo es dar visibilidad a las actuaciones del Instituto en el ámbito de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se contó con la participación de la empresa Aguas Municipalizadas de Alicante E.M, perteneciente a la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), así como con la Asociación de familiares y amigos de Alzheimer de Ibi (AFA Ibi), la Asociación de familiares y amigos de Alzheimer de Requena (AFA Requena), la Asociación El Cerezo, Cooperativa Agrícola de Pego Coop.V., el Instituto Tecnológico del Calzado (INESCOP), Synectia Software, S.L. y Synthelast, S.A.



En esta sesión se abordó la implicación de las empresas en la puesta en marcha de sus planes de igualdad, detallándose los agentes implicados, las herramientas y metodologías necesarias para la elaboración y negociación, etc.

Las personas participantes señalaron las razones por las que habían iniciado el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad. Entre ellas se señalaron la optimización de

los recursos humanos, la mejora de la satisfacción del personal de la empresa, el cumplimiento de la legislación vigente, el acceso a los contratos con la Administración Pública y la aspiración a obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa”, que otorga el IMIO.

María Teresa Gordero Arias-Argüello, representante de Aguas Municipalizadas de Alicante E.M., expuso su experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y destacó actuaciones y ejemplos de buenas prácticas realizadas por su entidad desde la puesta en marcha de su I Plan de Igualdad, en 2011, hasta la actualidad, cuando ya han aprobado su II Plan de Igualdad. Además, destacó la participación de su entidad en otras iniciativas del IMIO como los programas “Más mujeres, mejores empresas”, y “Curriculum Vitae Anónimo”.

Tras hacer una breve mención al concepto de igualdad y su significado en las empresas, la



exposición se centró en los planes de igualdad propiamente dichos, en sus características, las medidas que deben contemplar, así como las personas responsables que deberían intervenir en su elaboración y puesta en marcha.

Posteriormente, se analizaron las fases que comprende la elaboración e implantación de un plan de igualdad, haciendo hincapié en las fases de “Compromiso y participación” y en la de “Diagnóstico de igualdad”. Respecto a la primera, se abordaron varias cuestiones sobre el documento de compromiso con la igualdad: qué contenido debe tener, quién debe firmarlo, o si ha de ser de carácter

público. Otras preguntas planteadas giraron en torno a la Comisión de Igualdad, su composición y funciones.

Analizadas estas cuestiones, se abrió un debate en el que las empresas participantes plantearon sus dudas y comentaron la problemática que se puede presentar a la hora de iniciar el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad.

Respecto a la fase de elaboración del “Diagnóstico de igualdad” se abordó cual debe ser su finalidad, sus características, las variables a tenerse en cuenta y las herramientas necesarias para realizarlo. Además, se contemplaron otros aspectos del diagnóstico como son la propia organización, la plantilla y la gestión de los recursos humanos. En este punto, se analizaron las diferentes áreas de gestión de recursos humanos (reclutamiento y selección, formación continua, promoción y desarrollo de carrera, política salarial, salud laboral, conciliación de la vida personal, laboral y familiar y comunicación), mostrando ejemplos de cómo analizar cada una de ellas aplicando la perspectiva de género. Asimismo, se hizo referencia a los protocolos

de acoso sexual y acoso por razón de sexo, mostrando como ejemplo el [Manual para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo](#), elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y puesto a disposición de las empresas en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

Paralelamente, se informó sobre el [Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad](#), y sus recursos, visualizando las herramientas y contenidos de la web institucional [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) deteniéndose en los que podían tener mayor interés para las empresas participantes.

Para finalizar, se detallaron las diferentes iniciativas que se impulsan desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres y fomentar la participación económica de las mujeres en todos los sectores y todos los niveles y para combatir la brecha salarial de género, pudiendo encontrar información adicional sobre estas actividades en el cuadríptico "[La igualdad en las empresas, APORTANDO VALOR](#)".

