

Ceuta acoge la celebración de la Jornada

“La promoción de la igualdad de trato y de oportunidades como elemento de calidad y valor estratégico en las empresas”

El miércoles 7 de noviembre de 2018 se celebró en Ceuta la Jornada *“La promoción de la igualdad de trato y de oportunidades como elemento de calidad y valor estratégico en las empresas”*, organizado por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer, en colaboración con la Delegación del Gobierno en Ceuta.

La inauguración de la jornada estuvo a cargo de la Delegada del Gobierno en Ceuta, **Salvadora del Carmen Mateos Estudillo**, quien hizo un recorrido por los avances legislativos en materia de igualdad de género desde la Constitución hasta la actualidad. Entre los hitos que destacó se encuentran la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así mismo, señaló que el impulso de los planes de igualdad permite dotar de mejores herramientas a las empresas para combatir con eficacia muchas de las lacras que alimentan la discriminación en el ámbito laboral y que contribuyen de modo eficaz y reglado a combatir la brecha salarial, el techo de cristal o la falta de conciliación de la vida laboral y personal.



A continuación, **Antonio López Serrano**, Subdirector Adjunto para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer, habló de las diferentes iniciativas impulsadas por el Instituto de la Mujer para, en el marco de las empresas y en emprendimiento, favorecer la igualdad y fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de las empresas y de la sociedad.

Entre las iniciativas destacó el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) a través del cual se reconoce a las empresas su excelencia en la incorporación de la igualdad en todos los ámbitos de la organización. Explicó que, a lo largo de ocho convocatorias, son 149 las empresas que han obtenido el distintivo y, por tanto, forman parte de la Red DIE. El objetivo de esta Red es el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, obtenidas tras las actividades de dinamización y puesta en común en las que se implican las propias empresas de la Red DIE bajo la coordinación del Instituto de la Mujer. Las empresas trabajan de manera virtual a través de una plataforma del IMIO y, puntualmente, celebran jornadas técnicas presenciales.

También habló de otras iniciativas como son [“Más mujeres, Mejores Empresas”](#), [“Empresas por una sociedad libre de violencia de género”](#), el [“Curriculum Vitae Anónimo”](#), el [“Proyecto Promociona”](#), [“Talentia 360”](#), las [subvenciones para la elaboración de planes de igualdad](#) y el [Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas](#), totalmente gratuito, en el que se enmarcan este tipo de jornadas que se realizan en diferentes puntos de la geografía española.



La segunda parte de la jornada se centró en aspectos más técnicos y prácticos, relacionados directamente con la integración de la igualdad en las empresas y las fases para la elaboración y puesta en marcha de planes y medidas de igualdad. **Marta Benavides Llamas**, integrante del equipo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas expuso, en primer lugar, los beneficios que supone para las empresas la incorporación de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, y la importancia de entender como una inversión y no como un gasto el coste que puede suponer implementar medidas de igualdad en la organización.

Durante su intervención, describió las diferentes fases para la elaboración e implementación de un Plan de igualdad, como son: **Fase 1. Compromiso y participación**, **Fase 2. Diagnóstico de igualdad**, la **Fase 3. Diseño del Plan de Igualdad**, **Fase 4. Implementación y seguimiento del Plan de Igualdad** y **Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad**.



Otro de los puntos que abordó fue la elaboración de los protocolos de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se expuso la normativa de aplicación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo así como ejemplos de acciones que podrían constituir estos tipos de acoso. También se explicaron la responsabilidad administrativa y penal de las empresas en esta materia y las vías para abordar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, tanto a nivel interno de las empresas como a nivel externo.

Durante todas las exposiciones hubo participación por parte de las personas asistentes, por lo que la jornada resultó muy dinámica, resolviéndose las dudas en el momento de las intervenciones que iban surgiendo.

