

Alcobendas acoge la celebración de la Jornada empresarial

“Los planes de igualdad en las empresas: fases de implementación y beneficios que aportan”

El jueves 14 de junio de 2018 se celebró en Alcobendas la Jornada empresarial *“Los planes de igualdad en las empresas: fases de implementación y beneficios que aportan”*, organizado por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), en colaboración con la Asociación de Empresarios de Alcobendas (AICA). 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 IMIO en el ámbito de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La inauguración de la jornada estuvo a cargo de Rosa Aragonés, Subdirectora General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, quien expuso las diversas iniciativas impulsadas desde el IMIO para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres y fomentar la participación de las mujeres en todos los sectores y a todos los niveles. Entre estas iniciativas se encuentran [“Más mujeres, Mejores Empresas”](#), [“Empresas por una sociedad libre de violencia de género”](#), el [“Currículum Vitae Anónimo”](#), el [“Proyecto Promociona”](#), [“Talentia 360”](#). Además, hizo referencia al distintivo [“Igualdad en la Empresa” \(DIE\)](#) que reconoce anualmente la excelencia de determinadas empresas y entidades en la implantación de políticas y medidas de igualdad y la creación de la [Red DIE](#), conformada por todas las empresas que han obtenido y mantienen este reconocimiento. El [Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas](#), totalmente gratuito, y las [subvenciones para la elaboración de planes de igualdad](#) que se convocan anualmente dirigidas a apoyar a las pequeñas y medianas empresas en el diseño y la implantación de medidas y planes de igualdad también tuvieron su mención especial en la inauguración de esta jornada.



A continuación, y con la participación como moderador de Antonio Lopez, Subdirector adjunto para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, tuvo lugar la Mesa redonda *“Beneficios de incluir la igualdad en la gestión de los recursos humanos y en la cultura empresarial”*. En esta mesa se contó con la participación de tres entidades de la Red DIE: Indra Sistemas, S.A., Fraternidad - Muprespa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275 y Peugeot Citroën Automóviles España, S.A. Durante su intervención, las personas representantes de cada una de las entidades, realizaron un retrato de su empresa, describiendo su actividad, el número de personas empleadas, los principales objetivos de su política de igualdad, las líneas generales de su Plan de Igualdad, así como de los principales éxitos alcanzados en el ámbito de la igualdad en sus empresas. Asimismo, hicieron hincapié en la interrelación existente entre la implementación de su Plan de Igualdad, la mejora del clima laboral de sus plantillas y la mejora de los resultados económicos en sus empresas.



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 de planes de igualdad. Patricia Tresgallo y Marta Benavides, integrantes del equipo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas expusieron, en primer lugar, los motivos y las razones que llevan a las empresas a incorporar la igualdad en su gestión empresarial. Para hacerlo, se realizó un recorrido por aspectos como el cumplimiento con la legislación vigente, la optimización de los recursos humanos de la empresa, la mejora de la

satisfacción del personal de las empresas, la calidad y la excelencia empresarial, el acceso a contratos con la Administración pública y la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa”. Asimismo, se detallaron las principales características de los planes de igualdad, centrándose en aspectos como su integralidad, transversalidad, participación, flexibilidad, dinamismo y visibilidad.

Tras hacer una breve mención al concepto de igualdad y su significado en las empresas, la exposición se centró en las diferentes fases para la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad, la documentación y la metodología empleada para su desarrollo. Así, con respecto a la **Fase 1. Compromiso y participación**, se dieron respuesta, entre otras, a cuestiones relacionadas con el compromiso de la organización con la igualdad, qué debe incluir dicho compromiso, quién lo ha de firmar, a través de qué medio se puede difundir, etc. También se habló de la constitución de la Comisión de Igualdad, quiénes la conforman, cuáles son sus funciones y qué personas están legitimadas para negociar el Plan de Igualdad. En relación a la **Fase 2. Diagnóstico de igualdad**, se detalló su finalidad, qué es lo que analiza el diagnóstico, destacándose la importancia del análisis de los datos estadísticos de la plantilla, la información sobre las condiciones laborales, las políticas de gestión de personal, la relación de la empresa con su entorno y la opinión de la plantilla y la dirección. Se hizo hincapié en el análisis de género de las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos, tales como el reclutamiento, la selección y la contratación, los sistemas de promoción y desarrollo de carrera, la formación continua, la política retributiva, la salud laboral, la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y personal y la comunicación. Respecto a la **Fase 3. Diseño del Plan de Igualdad**, se explicó cuál es su finalidad, mostrándose [ejemplos de planes de igualdad de empresas de la Red DIE](#). En la **Fase 4. Implementación y seguimiento del Plan de Igualdad** y **Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad** la exposición se centró en definir los objetivos de cada una de estas fases y mostrar ejemplos de indicadores de seguimiento del Plan de Igualdad y un modelo de informe de seguimiento y de ficha de evaluación de las acciones del plan de igualdad puestas a disposición de las empresas inscritas en el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas. Para concluir la parte técnica de la jornada, se detalló un listado de recomendaciones para la puesta en marcha del plan de igualdad en las empresas.

Tras un turno de preguntas, donde las personas asistentes a la jornada pudieron plantear sus reflexiones, dudas o consultas a los y las ponentes, tuvo lugar el cierre de la misma a cargo de Felipe Díaz, Director de Proyectos de la Asociación de Empresarios de Alcobendas (AICA), quien agradeció, por un lado, al IMIO la realización de la jornada y, por otro lado, a las empresas su participación. Destacó la importancia de realizar este tipo de jornadas sobre todo para las pequeñas y medianas empresas, y la gran utilidad de los contenidos expuestos a la hora de comenzar a elaborar un Plan de Igualdad.