

La igualdad y los Recursos Humanos: una relación necesaria

En la actualidad, está apareciendo progresivamente un aumento del compromiso en las empresas con la evolución económica y social, la cual viene reivindicando una mayor incorporación de las mujeres en los ámbitos de decisión de la empresa y una mayor igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas de una entidad.

Paralelamente a esta evolución, surgen nuevos métodos y sistemas de gestión empresarial, basados en un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, como principal activo de una entidad a proteger y potenciar, por lo que cobra mayor importancia trabajar con las personas, y basarse en sus logros o méritos, sin importar el género de quien lo consigue. Por este motivo, la igualdad de oportunidades comienza a ser un eje fundamental en la cultura y en la organización para muchas empresas.

Pese a que, en la actualidad, en muchos aspectos empresariales, continúa existiendo la desigualdad, hay empresas que destacan por el uso de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, demostrando que valorando a las personas por igual, dejando a un lado aspectos tradicionalmente marcados como la sexualidad, la cultura, o las formas de convivencia, se consiguen resultados más productivos para la empresa.

En este contexto, Integra comenzó su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de unas ayudas que concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con la implementación y ejecución de un Plan de Igualdad de Oportunidades, en cumplimiento con la Ley de Igualdad 3/2007, al ser un Plan de Igualdad de cumplimiento voluntario, y que cuenta con una implementación efectiva desde el año 2018, y con una vigencia de cuatro años.

El Plan de Igualdad supone el cumplimiento de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Primeramente, con la ejecución de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la empresa ha llevado a cabo un conjunto de actuaciones calificadas como prioritarias como muestra del compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que, a su vez, potenciarán la salud laboral, la comunicación, la estabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Medidas establecidas

Integra ha mostrado un compromiso con la igualdad de oportunidades y la conciliación incluso antes de la implantación del Plan de Igualdad. Previamente a la ejecución del Plan, en la compañía se instauraron medidas como aplicación de jornada flexible, jornada intensiva en meses de verano,

mayor uso y fomento del teletrabajo, cheques gourmet, bono o descuento para cursos de idiomas, tarjeta sanitaria e implantación de buzón de sugerencias.

La medida más reciente y más innovadora es "los jueves de Integra", donde se imparte formación interna llevada a cabo por la propia plantilla, con materias variadas, desde aquellas directa-

La medida más reciente y más innovadora es "los jueves de Integra", donde se imparte formación interna llevada a cabo por la propia plantilla

mente relacionadas con la actividad de la empresa, hasta aquellas relacionadas con el manejo del tiempo y del estrés laboral, motivación, etc.

La compañía también cuenta con una política formativa individual de gestión del talento para impulsar la carrera y fomentar el crecimiento pro-

fesional y personal de los empleados a través de itinerarios formativos específicos e individuales.

Las medidas llevadas a cabo tras la implementación del Plan de Igualdad son la elaboración de documentos internos como manuales de bienvenida, guía de reclutamiento y selección con perspectiva de género, tríptico con los derechos de conciliación disponibles para la plantilla y protocolos contra el acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Para la implementación del I Plan de Igualdad de oportunidades en Integra, se ha contado con la colaboración activa de la empresa Concilia2, consultora especializada en materia de igualdad y conciliación, la cual cuenta además con una experiencia de más de diez años, asesorando a entidades públicas (corporaciones locales, diputaciones, etc.) y a entidades privadas (empresas y entidades sin ánimo de lucro) en la participación y realización de Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se afrontó este proyecto para poder trabajar y velar por un entorno laboral sin ningún tipo de discriminación, y con un ambiente laboral estable y fluido, así como continuar cuidando y desarrollando el área social de la empresa, al ser una entidad que trabaja "con" personas y "para" personas.

Era, por tanto, algo básico garantizar la igualdad de oportunidades, y que además vaya en concordancia con los principios éticos y sociales que requiere la actualidad ■

