



**OBSERVATORIO EMPRESARIAL
IGUALDAD MADRID**



PLANES DE IGUALDAD: VALOR ESTRATÉGICO EMPRESARIAL Y CLAVE DE JUSTICIA SOCIAL

Junio 2023



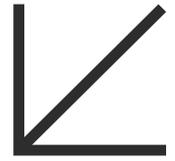
Actividad cofinanciada por el
Programa FSE+ 2021-2027
de la Comunidad de Madrid

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	01
AVANCE DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA	02
BENEFICIOS DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA	03
INICIATIVAS DE IMPACTO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD	04
RETOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD	05
APOYO POR PARTE DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	06
CONCLUSIONES	07

01

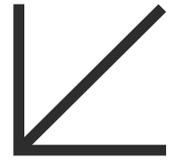
INTRODUCCIÓN



En este informe se presentan las conclusiones derivadas de la Jornada Técnica "Planes de Igualdad: valor estratégico empresarial y clave de justicia social", celebrada el 8 de junio de 2023, organizada por Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Madrid y cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid, que contó con la participación de Susana Rodrigo Saiz, HR Manager en GENERAL ELECTRIC, Rosa María García Mejías, Administración de Recursos Humanos en CECABANK, y Gabriel Arqueros Martín, Responsable de RR.LL y C&B en MANTEQUERÍAS ARIAS.



02



AVANCE DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

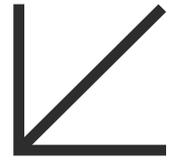
Aunque ha habido avances significativos en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial, aún queda camino por recorrer. La conciencia sobre la importancia de la igualdad de género se ha incrementado en muchos sectores, lo que ha llevado a un mayor compromiso con la implementación de medidas de igualdad en las empresas.

En general, se ha avanzado más en aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la no discriminación durante el proceso de selección. Las empresas han adoptado políticas y prácticas para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos de trabajo y no sean discriminadas por motivos de sexo.

Sin embargo, aún hay desafíos en áreas como la promoción de mujeres a puestos directivos y de liderazgo, la igualdad salarial y la conciliación de la vida laboral y personal.



03



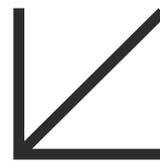
BENEFICIOS DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

La implantación de medidas de igualdad en el ámbito empresarial genera beneficios en las empresas tales como:

- El aumento de la diversidad y la inclusión: La presencia equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización contribuye a una mayor diversidad de ideas y perspectivas, lo que puede conducir a una toma de decisiones más sólida y creativa.
- Mejora del clima laboral: La igualdad de oportunidades promueve un ambiente de trabajo más equitativo, inclusivo y respetuoso. Esto puede aumentar la satisfacción y el compromiso de las personas empleadas e impulsar la productividad y la retención del talento.
- Mejora de la reputación y marca empresarial: Las empresas comprometidas con la igualdad obtienen una reputación positiva y suelen ser percibidas como empleadoras atractivas.



04



INICIATIVAS DE IMPACTO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

Existen iniciativas específicas que pueden impactar en el ámbito de la empresa a favor de la sensibilización de las personas trabajadoras en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

MEDIDAS EN SELECCIÓN DE PERSONAL:

- Eliminar sesgos de género en los procesos de reclutamiento y selección, utilizando criterios objetivos y evitando estereotipos.
- Implementar políticas de igualdad de oportunidades y diversidad, que incluyan la promoción activa de la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las etapas del proceso de selección.
- Realizar acciones afirmativas, como establecer cuotas o metas para aumentar la representación de mujeres en áreas donde están subrepresentadas.

04

MEDIDAS PARA LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Ofrecer programas de formación y desarrollo profesional que promuevan la igualdad de oportunidades y aborden posibles brechas de habilidades y competencias de género.
- Proporcionar oportunidades de mentoría y coaching para mujeres, especialmente en áreas donde están subrepresentadas, con el objetivo de fomentar su crecimiento y desarrollo profesional.
- Realizar programas de sensibilización y capacitación en igualdad de género dirigidos a todas las personas trabajadoras, para promover una mayor conciencia sobre los estereotipos de género y los sesgos inconscientes.
- Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en actividades de formación y asegurarse de que los recursos y oportunidades de desarrollo estén disponibles de manera equitativa.

04

MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Establecer procesos de evaluación y promoción objetivos y transparentes, que se basen en criterios claros y eviten sesgos de género.
- Evaluar regularmente las prácticas de promoción interna para identificar posibles brechas de género y tomar medidas correctivas para abordarlas.
- Promover la visibilidad y el reconocimiento del talento femenino, asegurándose de que las mujeres tengan acceso a proyectos desafiantes y asignaciones de alto perfil que les permitan demostrar su capacidad de liderazgo.



04

MEDIDAS DE RETRIBUCIÓN SALARIAL IGUALITARIA

- Realizar revisiones regulares de la estructura salarial para identificar posibles brechas de género y corregirlas.
- Establecer políticas de transparencia salarial, donde se divulgue la información sobre los rangos salariales y los criterios utilizados para determinar las remuneraciones.
- Implementar sistemas de evaluación del desempeño y recompensas basados en méritos, que aseguren una evaluación justa y objetiva de las competencias y logros de las personas empleadas.
- Capacitar a las personas responsables de la toma de decisiones salariales sobre la importancia de la igualdad salarial y la eliminación de los sesgos de género en la determinación de las remuneraciones.



04

MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Establecer políticas de flexibilidad laboral que permitan a las personas empleadas equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, como horarios de trabajo flexibles, trabajo remoto o jornadas reducidas.
- Promover la corresponsabilidad familiar mediante la implementación de medidas a favor del permiso parental compartido, que fomenten una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
- Proporcionar servicios de cuidado infantil y apoyo a la maternidad/paternidad, como guarderías en el lugar de trabajo o subsidios para el cuidado de niños y niñas, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Sensibilizar y capacitar a los directivos y empleados sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, y fomentar una cultura organizacional que valore y apoye la integración de la vida laboral y personal.

04

MEDIDAS PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA

- Realizar campañas de sensibilización internas que aborden los estereotipos de género, los sesgos inconscientes y promuevan la igualdad de oportunidades.
- Organizar sesiones de formación y talleres para las personas empleadas, enfocados en la promoción de la igualdad de género y la prevención del acoso y la discriminación.
- Promover la participación en eventos y actividades externas relacionadas con la igualdad de género, como conferencias, charlas o jornadas de sensibilización.
- Fomentar la comunicación abierta y el diálogo sobre la igualdad de género en la empresa, creando espacios de discusión y promoviendo la participación de todas las personas trabajadoras.



05



RETOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Algunos de los principales retos que enfrentan las empresas para ser verdaderamente inclusivas, transparentes y objetivas en relación con la igualdad de género son:

- Superar los sesgos y estereotipos de género arraigados en la cultura empresarial y en las prácticas de gestión.
- Asegurar un liderazgo comprometido y una cultura organizacional que promueva activamente la igualdad de género en todos los niveles de la empresa.
- Garantizar la implementación efectiva de políticas y medidas de igualdad de género, y su seguimiento y evaluación periódica para medir los resultados y realizar ajustes necesarios.
- Promover una mayor representación de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones, abordando las barreras y los obstáculos que limitan su progreso profesional.

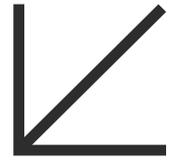


05

- Fomentar la colaboración y el diálogo entre los diferentes actores de la empresa, incluyendo a la plantilla, la dirección, sindicatos y otros agentes sociales, para crear consenso y apoyo en torno a la igualdad de género.
- Favorecer el uso de algoritmos y tecnologías basadas en datos para el reclutamiento y la selección, con el objetivo de minimizar los sesgos inconscientes en la toma de decisiones.
- Implementación de programas de capacitación y desarrollo para líderes y profesionales de Recursos Humanos, que aborden la gestión de talento sin sesgos de género y promuevan la igualdad de oportunidades.
- Mayor transparencia en los procesos de evaluación y promoción, con sistemas basados en méritos y criterios objetivos, que reduzcan la influencia de los sesgos de género.
- Uso de métricas y análisis de datos para monitorear y evaluar el impacto de las prácticas de gestión del talento en la igualdad de género, lo que permitirá realizar ajustes y mejoras continuas.



06



APOYO POR PARTE DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Para un impulso real de la igualdad en las empresas, las empresas necesitarían:

- Marco legislativo sólido y actualizado que promueva la igualdad de género y establezca requisitos claros en áreas como la igualdad salarial, la conciliación, la promoción y el acceso a puestos de liderazgo.
- Incentivos y apoyo económico por parte de las administraciones públicas para la implementación de medidas de igualdad de género en las empresas, como subvenciones, beneficios fiscales o programas de financiación.
- Colaboración y compromiso de los agentes sociales, incluyendo sindicatos, organizaciones empresariales y grupos de interés, para promover la igualdad de género y trabajar en conjunto en la implementación de políticas y prácticas inclusivas.



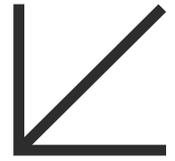
06

- Comunicación y divulgación de buenas prácticas en igualdad de género, a través de plataformas y redes que faciliten el intercambio de experiencias y el aprendizaje entre las empresas.
- Acceso a recursos y herramientas de apoyo, como guías, manuales y capacitación especializada, para ayudar a las empresas en la implementación de planes de igualdad y medidas concretas en materia de igualdad de género.



07

CONCLUSIONES



Los planes de igualdad se han convertido en un valor estratégico empresarial y en una herramienta clave para promover la justicia social. Si bien se ha avanzado en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial, aún existen desafíos significativos por superar.

Algunos aspectos en los que se ha avanzado más incluyen la sensibilización en materia de igualdad, la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras, así como la promoción de la igualdad en la formación de la plantilla.

Los beneficios empresariales más claros resultantes de la implantación de medidas de igualdad incluyen una mayor diversidad, talento más diverso y comprometido, mayor innovación y una mejora en la imagen y reputación de la empresa. Sin embargo, los requerimientos legales actuales necesitan seguir evolucionando para lograr una igualdad real en el ámbito empresarial.



07

Las empresas también deben abordar desafíos como los sesgos de género, la falta de representación femenina en roles de liderazgo y la persistencia de brechas salariales.

En el futuro, se espera una mayor gestión objetiva del talento sin sesgos de género, con un mayor uso de tecnologías y enfoques basados en datos. Para un impulso real de la igualdad, las empresas necesitan un marco legislativo sólido, apoyo de las administraciones públicas, colaboración de agentes sociales y acceso a recursos especializados. Es fundamental que las empresas se comprometan de manera activa y continúen trabajando para lograr una verdadera inclusión, transparencia y objetividad en relación con la igualdad de género.



IGUALDAD MADRID

www.igualdadmadrid.es

Junio 2023



Cámara
MADRID



Actividad cofinanciada por el
Programa FSE+ 2021-2027
de la Comunidad de Madrid