



Observatorio empresarial

I N F O R M E J O R N A D A T É C N I C A

" W O R K S H O P P L A N E S D E
I G U A L D A D : P R E G U N T A S Y
R E S P U E S T A S "

M A Y O 2 0 2 4



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



CONTEXTO



**SITUACIÓN DE LAS
EMPRESAS**



CONCLUSIONES





INTRODUCCIÓN



En este informe se presentan las conclusiones derivadas de la Jornada Técnica Jornada técnica: **"WORKSHOP PLANES DE IGUALDAD: PREGUNTAS Y RESPUESTAS"** celebrada el 24 de mayo de 2024, organizada por Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Madrid y cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid, que tenía como finalidad compartir preguntas y respuestas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, su aplicación en la gestión de personas y el proceso de elaboración de los planes de igualdad.

"La igualdad de género ha de ser una realidad vivida"
(Michelle Bachelet)





CONTEXTO

"La desigualdad de género disminuye la capacidad de ver al otro como semejante".



¿Por qué?



Ha transcurrido tiempo desde que se impuso la obligación por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de que todas las empresas desde 50 trabajadores debían contar con su propio Plan de Igualdad y esa norma de urgencia constituyó una respuesta directa a “los resultados discretos, cuando no insignificantes” alcanzados hasta ese momento por la regulación legal adoptada por la LO 3/2007

Uno de los objetivos de atención de esta reforma era el impulso decisivo a los Planes de Igualdad, que no habían logrado las expectativas generadas, adoptando una serie de modificaciones, que querían convertir al Plan en una de las herramientas nucleares para que las organizaciones empresariales avanzaran en igualdad de género, supeditado a un desarrollo reglamentario (901 y 902/2020) que sin duda genera dudas interpretativas en su aplicación.

Todo ello ha provocado que más de la mitad de las empresas que debían cumplir dicha obligación no lo hayan hecho, multiplicándose las actuaciones de la Inspección de Trabajo, y produciéndose graves obstáculos para que los Planes accedan al REGCON y queden inscritos, que a buen seguro no eran esperables.

Y es que uno de los primeros problemas que se produce con los Planes de Igualdad es su tratamiento como un producto de la negociación colectiva, anticipado por la propia jurisprudencia social que ha impulsado con claridad dicha naturaleza jurídica, admitiéndose muy restrictivamente la adopción unilateral del plan.





Desde esta perspectiva, se ha de llamar la atención sobre las dificultades de las empresas para dar respuesta a representatividad y proporcionalidad, al menos en el ámbito sectorial que corresponda acarreado en la práctica dificultades en ocasiones insalvables que provocan un bloqueo de la negociación.

Y es que no es fácil para las empresas trasponer el sistema estatutario de la negociación colectiva a la negociación de los planes de igualdad, puesto que hay una premisa básica diferencial entre ambos instrumentos (convenios/planes), que conduce a que la relación de poder que se mantiene entre dichas partes negociadoras en el proceso negocial sea sustancialmente distinta.

Y es que la empresa necesita ineludiblemente contar con un Plan de Igualdad para evitar una sanción administrativa (arts. 7.13 y 8.17 LISOS), contratar con la administración pública (art. 71.1 d) Ley 9/2017) o acceder a los incentivos en la contratación (art. 8 e) RDL 1/2023), y, por el contrario, para la empresa no tiene consecuencias directas, sino logra el acuerdo cuando se trata de negociar un convenio de empresa.





SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS

"La desigualdad de género disminuye la capacidad de ver al otro como semejante".





La situación de las empresas participantes pueden considerarse retos y son los siguientes:

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.

Fomentar la colaboración y el diálogo entre 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



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid



Dificultades y propuestas sobre planes de igualdad de oportunidades



Las preguntas formuladas por las empresas y personas participantes en relación al diseño y elaboración de planes de igualdad se pueden agrupar en los siguientes bloques:



Comisión negociadora: convocatoria, constitución, falta de respuesta, organización de reuniones, ámbito de negociación, falta de acuerdo



Informe de diagnóstico : alcance de los datos cuantitativos y cualitativos, vigencia de los datos, acceso a los mismos.



Protección de datos : acceso al contenido íntegro del registro retributivo y envío de información



Medidas del plan de igualdad : relación del plan con el protocolo de acoso, número de medidas obligatorias, falta de acuerdo sobre medidas



Comisión de seguimiento : composición, obligaciones de la comisión, elaboración de informes y publicidad.

Del reto al logro: impacto de los planes de igualdad



Las empresas participantes en la jornada técnica pusieron en común los diferentes retos que afrontan al incorporar la perspectiva de género y no discriminatoria en la gestión de personas.



Cofinanciado por la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad de Madrid

- 1** Eliminación de sesgos inconscientes y estereotipos
- 2** Liderazgo inclusivo y transformador
- 3** Representación equilibrada por sexo
- 4** Colaboración y diálogo con actores sociales
- 5** Capacitación para la gestión inclusiva de personal
- 6** Seguridad jurídica y un marco legislativo sólido
- 7** Incentivos y apoyo económico
- 8** Recursos y herramientas de apoyo
- 9** Difusión de buenas prácticas
- 10** Seguimiento de los procesos de elaboración

La empresa frente al proceso de elaboración del plan de igualdad

Las empresas participantes crearon un espacio de reflexión en el que compartieron las resistencias más comunes ante el proceso de elaboración del plan de igualdad, siendo las siguientes las que tienen mayor incidencia:

Resistencia al cambio
Falta de compromiso de la dirección
Recursos limitados
Silos organizativos
Falta de datos
Temor a represalias
Falta de seguimiento y evaluación
Diversidad de la fuerza laboral

Identificar estos obstáculos es un primer paso importante para abordarlos y desarrollar un plan de igualdad más efectivo y adaptado a las necesidades de la empresa.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos



Comunidad
de Madrid



CONCLUSIONES

"La equidad en el trabajo transforma no solo a las personas, sino también a las organizaciones."



Tener un plan de igualdad para la plantilla es fundamental por varias razones:

Cumplimiento legal: Muchas legislaciones exigen a las empresas implementar planes de igualdad, lo que ayuda a evitar sanciones y problemas legales.

Mejora del clima laboral: Un entorno de trabajo inclusivo y equitativo fomenta la satisfacción y el compromiso del personal, lo que puede reducir la rotación y aumentar la productividad.

Atracción y retención de talento: Las empresas que promueven la igualdad de oportunidades son más atractivas para los mejores talentos, lo que mejora la competitividad.

Incremento de la innovación: La diversidad en el equipo impulsa diferentes perspectivas y enfoques, lo que puede resultar en soluciones más creativas y efectivas.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos



Comunidad
de Madrid



Responsabilidad social: Adoptar políticas de igualdad demuestra el compromiso de la empresa con la justicia social, mejorando su reputación ante la clientela, inversoras/es y la comunidad.

Aumento del rendimiento: Equipos diversos y bien gestionados tienden a tener un mejor desempeño, lo que se traduce en resultados más positivos para la empresa.

Reducción de conflictos: Un plan de igualdad ayuda a identificar y abordar problemas relacionados con la discriminación y el acoso, creando un ambiente más armonioso.

Adaptación al mercado: Las empresas que reflejan la diversidad de su clientela están mejor posicionadas para entender y atender sus necesidades.

Desarrollo de liderazgo: Fomentar la igualdad contribuye a formar líderes más empáticos y capaces de gestionar equipos diversos.

Mejora de la imagen corporativa: Un fuerte compromiso con la igualdad puede fortalecer la marca y la lealtad de la clientela.



Cofinanciado por
la Unión Europea





Fondos Europeos



Comunidad
de Madrid





Implementar un plan de igualdad no solo es una cuestión de responsabilidad social, sino que también representa una oportunidad estratégica para el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa.





IGUALDAD MADRID



www.igualdadmadrid.es

igualdadmadrid@camaramadrid.es



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

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

