



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

INFORME JORNADA TÉCNICA

DESAFÍOS Y RETOS PENDIENTES EN LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Observación Empresarial

Mayo 2025

Actividad cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid Fondos Europeos –
Cámara de Madrid



Índice



01	JUSTIFICACIÓN	05	PRIORIDADES
02	METODOLOGÍA	06	CONCLUSIONES
03	IMPACTO		
04	NORMATIVA		

¿Por qué?

Implementar planes de igualdad efectivos en las empresas es fundamental para promover entornos laborales equitativos e inclusivos, siendo clave por:

- **Reconocimiento de las desigualdades estructurales:** Los planes de igualdad permiten identificar y abordar desigualdades de género arraigadas en las organizaciones, como diferencias salariales, acceso a puestos de liderazgo o conciliación laboral, garantizando un trato equitativo para todas las personas empleadas.
- **Mejor clima laboral y bienestar:** La implantación de estos planes fomenta un entorno laboral más justo y respetuoso, lo que mejora el bienestar emocional de las personas trabajadoras, reduce conflictos internos y fortalece el sentido de pertenencia en la empresa.
- **Cumplimiento normativo y compromiso ético:** Los planes de igualdad responden a un marco legal y ético, alineándose con normativas nacionales e internacionales sobre igualdad de género. Además, reflejan el compromiso de la empresa con la responsabilidad social, mejorando su imagen pública.
- **Promoción de la diversidad e inclusión:** Estos planes contribuyen a crear condiciones laborales inclusivas, eliminando barreras que limitan el desarrollo profesional de ciertos grupos, lo que fomenta la diversidad y enriquece la cultura organizacional.
- **Aumento de la productividad y retención:** Un entorno laboral igualitario mejora la motivación y el compromiso de los y las empleadas, lo que reduce la rotación de personal y aumenta la productividad al aprovechar el talento de toda la plantilla sin distinción de género.

¿Para qué?

- **Eliminar barreras de género en el entorno laboral:** Los planes de igualdad buscan identificar y mitigar desigualdades, como la brecha salarial o la falta de representación en cargos directivos, asegurando igualdad de oportunidades para todas las personas.
- **Fomentar un entorno laboral inclusivo y diverso:** Estos planes promueven un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo, donde las políticas y prácticas se adapten a las necesidades de todos las y los empleados, favoreciendo la diversidad.
- **Garantizar igualdad en el acceso a oportunidades:** Los planes aseguran que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas posibilidades de formación, promoción y desarrollo profesional, eliminando prácticas discriminatorias.
- **Cumplir con la legislación y normativas de igualdad:** La implantación de planes de igualdad responde a normativas como la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, asegurando que las empresas cumplan con sus obligaciones legales.
- **Mejorar la productividad y el compromiso:** Una gestión igualitaria eficaz reduce la rotación y aumenta el compromiso de las personas trabajadoras, ya que se sienten valoradas y apoyadas, lo que se traduce en un mejor rendimiento organizacional.



“La igualdad de oportunidades es más que una meta; es un derecho fundamental. Las empresas tienen el poder de transformar vidas y construir un futuro más justo” .

CÓMO IMPLEMENTAR PLANES DE IGUALDAD EFECTIVOS?

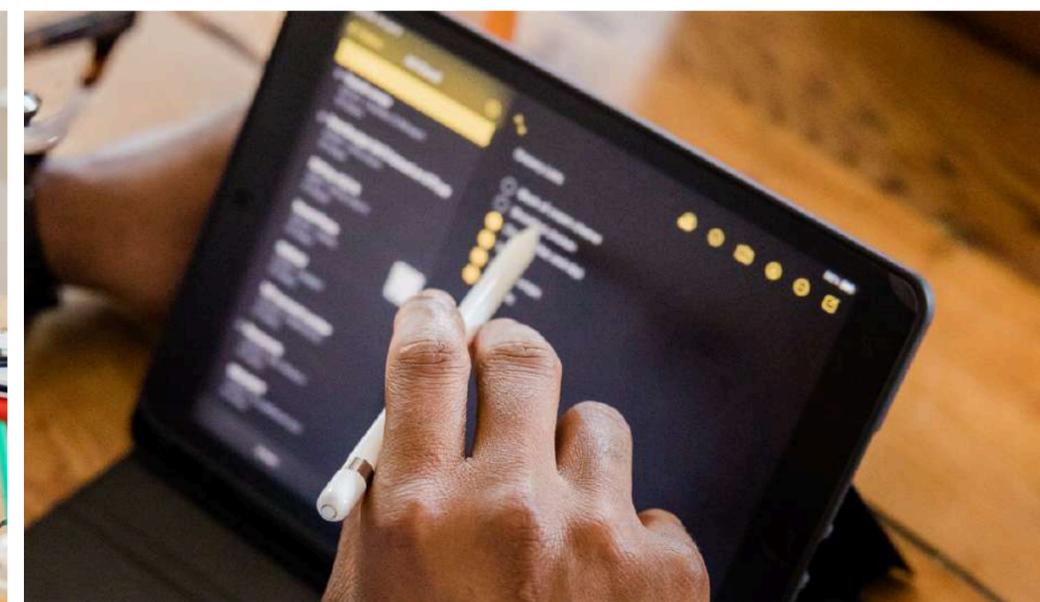
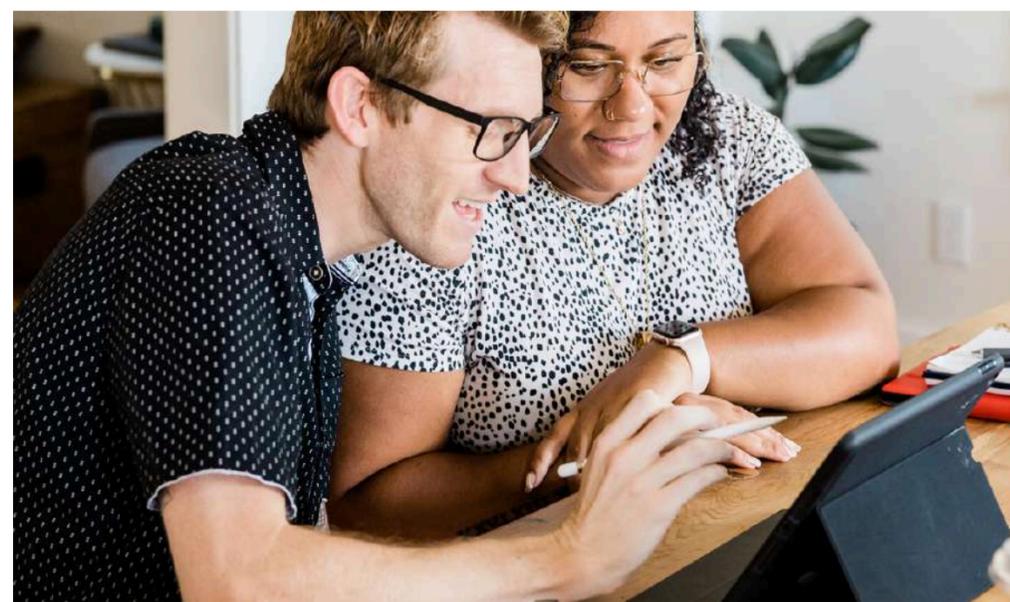
Realizando un diagnóstico de igualdad con enfoque inclusivo

Para implementar planes de igualdad efectivos, es crucial realizar un diagnóstico exhaustivo que identifique desigualdades de género en áreas como salarios, promociones y conciliación. Este diagnóstico debe incluir la participación activa de los y las empleadas para garantizar que las medidas sean relevantes y efectivas.

Formación y sensibilización en igualdad de género

Es fundamental implementar programas de formación que promuevan la sensibilización sobre la igualdad de género, abordando temas como sesgos inconscientes, acoso laboral y la importancia de la diversidad. Estas formaciones deben ser obligatorias para todo el personal, desde directivos hasta operativos, para fomentar una cultura organizacional igualitaria.

“Las empresas que invierten en igualdad de género no solo cumplen con su responsabilidad social, sino que también obtienen un retorno tangible en términos de innovación y productividad.”



IMPACTO

La jornada técnica, a la que asistieron 23 personas, permitió identificar los siguientes impactos clave en la implantación de planes de igualdad, basados en las experiencias compartidas por las empresas participantes:

- 1. Identificación de desafíos clave para la igualdad:** Las empresas destacaron que uno de los principales retos es superar sesgos culturales arraigados y la resistencia al cambio, lo que requiere un compromiso continuo desde la dirección para garantizar una implementación efectiva de los planes de igualdad.
 - 2. Mejora en la implementación mediante estrategias prácticas:** Se compartieron estrategias como la creación de comités de igualdad y la incorporación de indicadores de seguimiento, lo que ha permitido a las empresas superar retos en el diseño e implementación de los planes, especialmente en pymes.
 - 3. Reconocimiento de oportunidades para las empresas:** Los planes de igualdad han demostrado ser una oportunidad para mejorar la reputación de las empresas, atraer talento diverso y fomentar la innovación, especialmente en pymes, donde estas iniciativas pueden tener un impacto significativo con recursos limitados.
-

IMPACTO

4. Avances en buenas prácticas organizacionales: Las empresas participantes, como Actions, DT Global Europa y SILO, destacaron iniciativas como programas de mentoría para mujeres, políticas de conciliación y campañas de sensibilización, que han fortalecido la equidad y el compromiso de las y los empleados.

5. Identificación de retos futuros y necesidades de apoyo: Se señaló que aspectos como la medición del impacto de ciertas medidas y la necesidad de un mayor apoyo legislativo y de administraciones públicas son clave para avanzar hacia una igualdad real, destacando la importancia de abordar temas como la brecha salarial a fondo.

La implementación de planes de igualdad ha generado un impacto positivo en la equidad, la diversidad y el bienestar de las empresas, promoviendo un entorno laboral más justo y respetuoso. Estos avances reflejan el compromiso de las empresas con la igualdad de género como pilar fundamental para un entorno laboral sostenible.

Normativa

- **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL):** Aunque no menciona específicamente la igualdad de género, esta ley establece la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las características de los y las trabajadoras, lo que puede incluir medidas de igualdad en el contexto de los planes de igualdad.
-
- **Real Decreto 39/1997,** por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención: Complementa la Ley 31/1995 y destaca la importancia de considerar la diversidad de las personas trabajadoras, lo que implica la integración de la perspectiva de género en los planes de igualdad, especialmente en aspectos como la conciliación.
-
- **Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:** Esta ley obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a implementar Planes de Igualdad, que deben abordar desigualdades de género en áreas como salarios, promociones y conciliación, promoviendo la equidad.

Normativa

- **Ley 17/2021, de 15 de diciembre, sobre el Trabajo a Distancia:** Regula el teletrabajo y establece la necesidad de garantizar la conciliación laboral y familiar, un aspecto clave en los planes de igualdad para promover la equidad de género.
- **Guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST):** El INSST ha emitido guías sobre igualdad de género, incluyendo recomendaciones para prevenir el acoso y promover la conciliación, apoyando la implementación de planes de igualdad en las empresas.

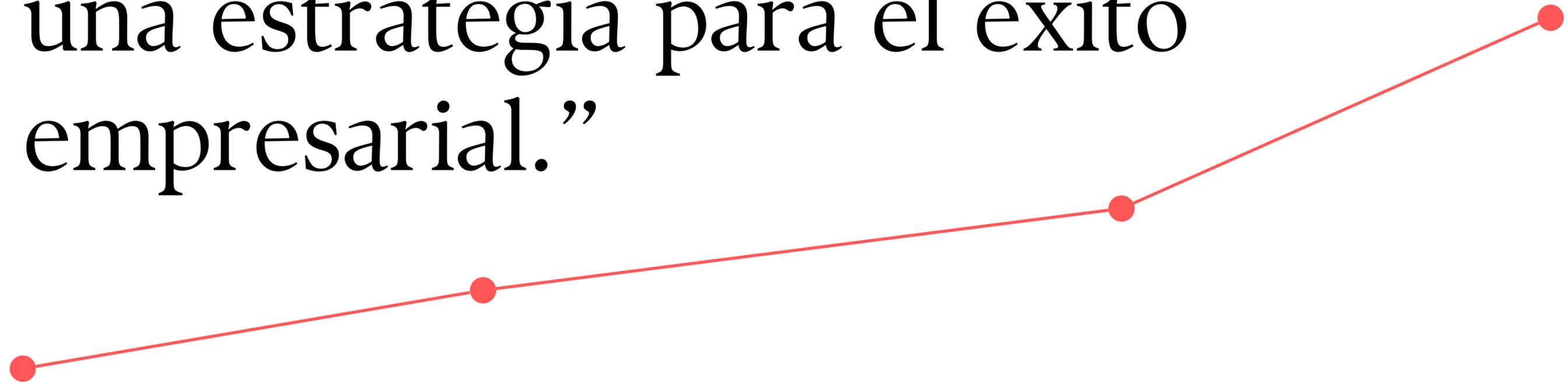
Aunque la legislación española no aborda la igualdad de género con la misma profundidad en todos los aspectos, se han dado pasos importantes hacia su integración a través de leyes complementarias. La implementación efectiva depende de la sensibilización de las empresas para adoptar estas prácticas.

Prioridades para las empresas

Las empresas españolas están enfocadas en las siguientes prioridades para avanzar en la implantación de planes de igualdad:

- 1. Superar la resistencia cultural al cambio:** Las empresas están trabajando en sensibilizar a sus equipos para superar sesgos y resistencias culturales, priorizando la formación y el liderazgo inclusivo para garantizar el éxito de los planes de igualdad.
- 2. Diseñar planes adaptados a las pymes:** Se está priorizando la creación de planes de igualdad accesibles para pymes, con medidas prácticas y de bajo costo que puedan generar un impacto significativo en la equidad organizacional.
- 3. Medir el impacto de las medidas de igualdad:** Las empresas están invirtiendo en indicadores y herramientas para medir el impacto de los planes de igualdad, especialmente en áreas como la brecha salarial y la conciliación, para evaluar su efectividad.
- 4. Promover la conciliación y la corresponsabilidad:** Se están implementando políticas de conciliación, como horarios flexibles y permisos equitativos, para fomentar la corresponsabilidad y reducir las desigualdades derivadas de responsabilidades familiares.
- 5. Solicitar mayor apoyo institucional:** Las empresas están priorizando la colaboración con administraciones públicas y agentes sociales para recibir más apoyo en forma de legislación clara, incentivos y recursos para implementar los planes de igualdad.

“La igualdad de género en el trabajo no es solo un ideal; es una estrategia para el éxito empresarial.”



Conclusiones

Las empresas españolas están cada vez más comprometidas con la implantación de planes de igualdad, enfrentando desafíos como la resistencia cultural y la medición de impacto, mientras identifican oportunidades para pymes y promueven buenas prácticas.

Estas iniciativas no solo mejoran la equidad y el bienestar de los empleados, sino que también fomentan un entorno laboral más inclusivo y diverso.



Agradecimientos

La jornada técnica, a la que asistieron 23 personas, tuvo como objetivo que los y ylas participantes conocieran los desafíos y retos en la implantación de planes de igualdad a través de empresas referentes que compartieron experiencias y buenas prácticas, contando con la participación de Nuria Fuertes, Coordinadora del área de igualdad de oportunidades y sostenibilidad en la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid, Ana Somoza, Manager de Recursos Humanos y Calidad de Actions, María Garrón, Directora General de DT Global Europa, e Isabel Vinagre, Responsable del área de funding de SILO.

La sesión permitió a las personas asistentes conocer las mejores prácticas y retos futuros en la implantación de planes de igualdad, promoviendo un diálogo constructivo sobre la equidad de género.

Gracias a todas las personas y empresas que hicieron posible esta jornada.



