



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

INFORME JORNADA TÉCNICA

TRANSPARENCIA Y OBJETIVIDAD EN LA GESTIÓN
DEL TALENTO

Observatorio Empresarial
Octubre 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?

Promover transparencia y objetividad en la gestión del talento es clave para la equidad de género, siendo esencial por favorecer:

- **Reconocimiento de sesgos en procesos de RRHH:** Identifica y mitiga sesgos de género en la selección, promoción y evaluación de personal, garantizando la igualdad de oportunidades.
- **Mejor clima organizacional y bienestar:** Fomenta un entorno justo, reduciendo discriminación y mejorando la satisfacción y motivación de los y las empleadas.
- **Cumplimiento normativo y responsabilidad social:** Su práctica se alinea con leyes de igualdad, demostrando el compromiso ético y mejorando la reputación corporativa.
- **Promoción de diversidad e inclusión:** Elimina barreras para el talento femenino, enriqueciendo la cultura organizacional con perspectivas diversas.
- **Aumento de productividad y retención:** Una gestión objetiva atrae y retiene talento diverso, optimizando el rendimiento y reduciendo rotación.

¿Para qué?

- **Eliminar sesgos en la gestión del talento:** Busca minimizar prejuicios en procesos de gestión de las personas para asegurar decisiones basadas en méritos.
- **Fomentar entornos inclusivos:** Promueve culturas laborales donde la equidad de género sea prioritaria, adaptando políticas a necesidades diversas.
- **Garantizar igualdad de oportunidades:** Asegura un acceso equitativo al desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras, eliminando discriminaciones por género.
- **Cumplir con legislación de igualdad:** Responde a normativas como la Ley Orgánica 3/2007, alineando la estrategia de las empresas con las obligaciones legales de manera espontánea.
- **Mejorar rendimiento y compromiso:** Una gestión transparente aumenta la motivación de las personas trabajadoras, reduciendo los índices de rotación y potenciando productividad.



“La transparencia en la gestión del talento no es solo una práctica, es un compromiso con la equidad y el éxito sostenible”.

CÓMO IMPLEMENTAR TRANSPARENCIA Y OBJETIVIDAD EN LA GESTIÓN DEL TALENTO??

Realizando auditorías de procesos con perspectiva de género

Evaluar procedimientos de RRHH para identificar sesgos, involucrando a equipos diversos en el análisis.

Formación en sesgos inconscientes y equidad

Implementar programas obligatorios para capacitar al personal en reconocimiento de sesgos y promoción de decisiones objetivas.

IMPACTO

La jornada técnica, con 67 asistentes, identificó impactos clave en transparencia y objetividad, basados en la mesa redonda:

1. **Importancia estratégica y beneficios:** La gestión objetiva y en transparencia se considera estratégica dentro de las empresas, ya que, entre sus beneficios se incluyen: una mejor reputación, mayor compromiso, innovación y retención de talento.
 2. **Procesos clave en RRHH:** Destaca la evaluación del desempeño y las promociones internas por su alto impacto en equidad de género; rezagos notables en compensación salarial y procesos de selección, donde persisten sesgos inconscientes y falta de criterios objetivos.
 3. **Buenas prácticas implementadas:** Iniciativas específicas como establecimiento de criterios claros y cuantificables en evaluaciones, auditorías regulares para detectar sesgos, y programas de mentoría dirigidos a minimizar estereotipos de género en reclutamiento y desarrollo profesional.
-

IMPACTO

4. **Medición de impacto y difusión:** Analizar mediante indicadores cuantitativos como las tasas de diversidad impactan en promociones y en encuestas de percepción interna. En la difusión interna y externa se persigue reforzar la reputación a través de informes anuales de igualdad, campañas en redes sociales y certificaciones públicas.

5. **Retos y apoyo necesario:** Entre los principales retos se incluyen la resistencia cultural al cambio y las limitaciones de recursos en pymes. Se necesita legislación más clara con obligaciones específicas, incentivos fiscales públicos y colaboración con agentes sociales para formación, así como guías prácticas.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva:** Obliga planes de igualdad con medidas transparentes en RRHH para equidad de género.
- **Real Decreto 901/2020:** Regula planes de igualdad, exigiendo auditorías salariales y procesos objetivos en selección y promoción.
- **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:** Incluye perspectiva de género en evaluaciones, promoviendo entornos inclusivos.
- **Directiva UE 2022/2381 sobre Transparencia Salarial:** Fomenta publicación de salarios para reducir brechas, aplicable en España.
- **Guías del Ministerio de Igualdad:** Ofrecen herramientas para implementar procesos objetivos en gestión del talento.

La normativa avanza hacia mayor transparencia, pero requiere implementación efectiva y apoyo para su cumplimiento.

Prioridades para las empresas

Las empresas españolas priorizan:

1. **Eliminación de sesgos en evaluaciones:** Resulta fundamental implementar criterios objetivos tanto en el desempeño de tareas como en los procesos de promoción interna.
2. **Auditorías salariales transparentes:** Asegurar la equidad en los salarios favorece el reconocimiento de todas y todos los trabajadores por igual, y la eliminación de brechas de género.
3. **Formación continua en igualdad:** Capacitar equipos para que sean capaces de reconocer y mitigar sesgos inconscientes favorece la objetividad de los procesos de gestión.
4. **Medición de impacto en diversidad:** Usar indicadores es clave a la hora de evaluar la efectividad de medidas inclusivas.
5. **Colaboración con instituciones:** Las empresas siguen necesitando buscar y obtener más apoyo normativo y recursos que fortalezcan sus políticas de equidad.

“Las empresas transparentes no solo atraen talento; lo retienen y lo empoderan para innovar”.

Conclusiones

Las empresas avanzan en transparencia y objetividad en la gestión del talento, enfrentando sesgos inconscientes en sus procesos internos y midiendo el impacto de todas aquellas medidas que implementan buscando obtener la mayor igualdad de oportunidades.

Entre sus prioridades se encuentran el desarrollo de procesos de selección y promoción objetivos, la necesidad de contar con un mayor apoyo institucional y el seguir mejorando en equidad y rendimiento.



Agradecimientos

La jornada técnica, con 67 asistentes, exploró la transparencia en la gestión del talento con la participación de Nuria Fuertes, Rebeca Bárcena Ojeda y Virginia Da-Riva López.

Gracias a todas las personas participantes por enriquecer el diálogo sobre la equidad de género



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



