



Nota de Prensa

Presentación de la Investigación “El Estado de la Igualdad en España. Herramientas para avanzar”

La Fundación Woman Forward pide al Gobierno mejorar el proceso de concertación de los planes de igualdad entre empresas y sindicatos para avanzar en igualdad



- *Se necesitarán más de 50 años para cerrar la brecha salarial, lo que significa que las mujeres de 18 años que se incorporen hoy a la población activa no experimentarán la igualdad salarial durante su vida laboral en ningún país de la OCDE.*
- *A fecha actual, un 60% de las empresas obligadas a registrar su plan de igualdad no lo han hecho o no han podido hacerlo, lo que parece indicar procesos ineficaces. Los sindicatos apuntan a que este dato denota una falta de compromiso real hacia las políticas de igualdad, así como una insuficiente sensibilidad, interés y concienciación por parte de las empresas. Mientras que las empresas lo achacan a la dificultad de la negociación con la parte sindical e incluso a la dificultad en la constitución de la mesa sindical, en el paso de las pymes sin representación sindical.*

- *La mayor parte de las empresas no perciben a los sindicatos como un socio colaborador para impulsar los planes de igualdad, sin embargo, los sindicatos entrevistados ven en la relación estrecha y constructiva entre sindicatos y empresas, una base fundamental para el avance en igualdad de género.*
- *Los sindicatos señalan que la mayoría de las empresas no asignan suficiente presupuesto a la implementación de los planes de igualdad. Acusan cierto desinterés en numerosas empresas y dificultades presupuestarias en las empresas más pequeñas.*
- *Apenas un 40% de las empresas obligadas a tener registrado el plan de igualdad, cumple con esa obligación. Manifiestan una escasa satisfacción con la participación de los sindicatos en el proceso de negociación del plan de igualdad. Un 47% están descontentas y menos del 35% están satisfechas.*
- *La Fundación ha desarrollado un método, que pone a disposición de las empresas, para calcular el Retorno de la Inversión (ROI) en la igualdad y la diversidad.*

Madrid, 28 de noviembre de 2023 - La Fundación Woman Forward ha presentado los resultados de la investigación **“El Estado de la Igualdad en España. Herramientas para avanzar”**, con el objetivo de identificar dónde nos encontramos en España en igualdad, conocer los avances, las principales barreras, los retos y, en definitiva, hacer un balance, en torno a la igualdad, con el objetivo de evaluar el progreso y actuales desafíos en materia de igualdad de género en España. Se ha analizado el grado de implementación de los planes de igualdad, junto a empresas y sindicatos; la operatividad y retos de la legislación; así como el impacto de las medidas adoptadas para promover la igualdad.

Esta investigación a través de un triple método aborda:

- Por un lado, el análisis los resultados del “I Ranking de empresas por la igualdad” de la Fundación Woman Forward. Ha observado las seis políticas fundamentales y ha calculado su grado de implementación en igualdad entre las empresas participantes: la búsqueda de personal la selección y contratación la promoción; la brecha salarial el acoso sexual y, por razón de sexo, las medidas de corresponsabilidad.
- Con respecto a las mencionadas medidas, se ha realizado una encuesta cualitativa y cuantitativa dirigida a empresas y sindicatos, relativa a la implementación y gestión de los planes de igualdad, que analiza la operatividad y retos de la implementación de la legislación, así como el análisis del impacto de las medidas adoptadas para promover la igualdad.
- El análisis exhaustivo de más de 150 planes registrados en el REGCON, que identifica retos, dificultades, originalidad, buenas prácticas, aparte de las áreas que requieren atención más urgente.

Del resultado de estos métodos la investigación, destacan las siguientes conclusiones:

- La mayor parte de las empresas no perciben a los sindicatos como un socio colaborador para impulsar los planes de igualdad. Son numerosas las empresas que perciben la negociación sindical como una exigencia contemplada por la normativa, que supone una rémora y se utiliza como herramientas para discutir o negociar otros asuntos con la empresa.
- Las empresas han manifestado, como una de las dificultades principales, los problemas en la colaboración de la parte sindical, siendo su asistencia y colaboración una herramienta de presión para la firma y registro del plan. También han referido las dificultades y los retrasos originados en los tiempos de negociación por parte de los sindicatos para conseguir que acudan a la constitución de las mesas negociadoras dentro del plazo legalmente establecido.
- Los sindicatos subrayan la falta de asignación de recursos económicos y presupuestarios para llevar a cabo las medidas de implementación de los Planes de Igualdad en las empresas, en particular, en las más pequeñas,

así como un importante desinterés en las empresas en torno a esta política, que muchos cumplen, solamente por imperativo legal, sin convencimiento

- Los sindicatos señalan una falta de compromiso por parte de las empresas en implementar las medidas acordadas, una vez registrado el Plan de Igualdad.
- Tanto empresas como sindicatos coinciden en la necesidad de contar con ayudas institucionales para la formación, así como para impulsar la implementación de Planes de Igualdad en las empresas.

Subrayan la importancia de crear sistemas de control o auditorías externas para asegurar el desarrollo del proceso de negociación y el registro del Plan de Igualdad de forma adecuada, a la vez que comentan la oportunidad de facilitar el registro en el REGCON, subrayando la dificultad del procedimiento.

La investigación identifica diferentes recomendaciones clave para avanzar en igualdad:

Para las EMPRESAS subraya la importancia de:

- Identificar líderes que impulsen y dirijan el proceso de implementación, seguimiento y grado de consecución de los planes de igualdad.
- Para ello, la Fundación Woman Forward recomienda trabajar con objetivos SMART, así como contar con herramientas que permitan un sistema de medición para mejorar la Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión en la organización.
- Como forma de percibir el valor que crea la igualdad recomienda medir el retorno de la inversión del presupuesto del plan de igualdad, como una forma clara de sensibilizar a todas las organizaciones y a sus líderes sobre el valor que crea la igualdad.

Para las ORGANIZACIONES SINDICALES la investigación pone de relieve la necesidad de:

- Exigir a los sindicatos que usen la negociación colectiva como una herramienta de progreso en los planes de igualdad, no como medio para perseguir otros fines que no estén estrictamente relacionados con la igualdad.
- Dotar a los sindicatos de los medios necesarios para su formación técnica en igualdad por parte de organizaciones acreditadas y reconocidas, así como de los medios humanos para dar una respuesta adecuada a las pymes que no posean representación interna y así atender sus requerimientos para constituir la mesa de negociación del plan de igualdad.

En el contexto de la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA la investigación aconseja una batería de medidas en función de sus competencias:

- Gobierno: Mejorar y ampliar el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con disposiciones adicionales que regulen límites temporales para empresas y sindicatos en cuanto a las fases de la negociación colectiva, registro e implantación del Plan de Igualdad.
- Ministerio de Trabajo, Seguridad Social e Inclusión: incrementar el control del cumplimiento de las fechas de registro de los planes por parte de las empresas obligadas y modificar el sistema de sanciones para que las organizaciones no perciban multas cuando los sindicatos estén dificultando la negociación y pueda acreditarse.
- Ministerio de Igualdad: convocar una licitación pública para certificar a las empresas y poder evaluar aspectos clave de los Planes de igualdad registrados:

1. El grado de compromiso real de las empresas con la igualdad de género.

2. La correcta asignación de recursos presupuestarios destinados a este fin.

3. El logro y avance en los objetivos y medidas acordados en sus planes de igualdad.

- Asambleas de las Comunidades Autónomas (CCAA): Llevar a cabo el seguimiento del registro de los planes de igualdad de las empresas establecidas en las CCAA.

La presentación de resultados en Caixa Forum ha contado con la presencia de **Paloma Barandiarán**, Socia y Directora Jurídica de GSG Legal Counsel como conductora del evento.

Mirian Izquierdo, Presidenta de la Fundación Woman Forward, y **Patricia Gabeiras**, miembro de la Junta de la LECE y Socia fundadora de Gabeiras & Asociados, han dado la bienvenida al acto. **Gabeiras** señaló que “La igualdad de género en el lugar de trabajo es esencial para crear un **ambiente laboral justo e igualitario para todos los empleados.**”

Mirian Izquierdo, Presidenta de la Fundación Woman Forward, presentó los resultados y las conclusiones de la investigación y lanzó un reto al gobierno para mejorar el proceso de negociación, de forma que los planes de igualdad no se utilicen con otros objetivos y que las empresas que quieran avanzar en igualdad puedan registrar sus planes en un plazo razonable. En este sentido, indicó que la actual legislación es ineficiente para conseguir el resultado de mejorar en igualdad y que numerosas empresas siguen sin ver la importancia de la igualdad en sus organizaciones. En relación con las recomendaciones de la Fundación Woman Forward, subrayó que tres señalamientos por parte de las empresas para constituir la mesa de negociaciones deberían ser suficientes para tener una respuesta positiva por parte de los sindicatos y destacó la necesidad de ayudar a las pymes con recursos económicos para implementar eficazmente las medidas de sus planes de igualdad. Entre las herramientas para las empresas más avanzadas destacó que el cálculo del retorno de la inversión de cada € invertido en igualdad, podría ser un acicate importante para promover en las organizaciones la inversión en su propio alineamiento estratégico y efectuar los necesarios cambios culturales en las organizaciones para atraer el mejor talento sin género.

Por otro lado, limitar el proceso de negociación a un máximo de 6 meses debería permitir a las empresas hacer el registro en el REGCON, si no hay una respuesta sindical al efecto. **Izquierdo** incidió en la necesidad de que la administración responda al interés que exige la legislación a las empresas en cuanto a una implementación correcta de los planes de igualdad, de forma que este ejercicio no se perciba por las empresas como un mero requisito administrativo con un coste económico, en lugar de como una medida de gestión eficaz y eficiente para alinear a las organizaciones estratégicamente con la que construir empresas más competitivas y más sostenibles en interés de tod@s. **Izquierdo** destacó el interés de las empresas por calcular el retorno de la inversión de cada euro invertido en la igualdad, como una forma definitiva de percibir su valor, y avanzó que la Fundación está a disposición de las organizaciones para avanzar en todos los retos señalados.

El acto se ha completado con dos mesas redondas. La primera de ellas ha tratado sobre “El estado de la igualdad en diferentes sectores” y ha contado con la participación de **Juan Carlos Martín**, Director de comunicación de la Asociación Española de la Franquicia; **Patricia Carballedo**, Directora General de la Asociación Española del Retail; **Beatriz Faro**, Presidenta y cofundadora de Mujeres en Farma; **Ana Buitrago**, Diputada de la Junta de Gobierno del ICAM y ha sido moderada por **Ana Bedia**, Directora de 65YMAS. La mesa concluyó con las siguientes ideas:

- **Juan Carlos Martín**, Director de comunicación de la Asociación Española de la Franquicia, destacó que “Las mujeres ocupan el 30 % de los puestos directivos existentes en la franquicia en España, especialmente en las direcciones de marketing, recursos humanos y en la propia dirección general. A su vez, las mujeres franquiciadas ya suponen el 33,26 % del total de franquiciados que operan en nuestro país. Son datos muy

positivos, que reflejan una evolución significativa respecto al protagonismo creciente que van adquiriendo las mujeres en el sistema de franquicias nacional”.

- **Patricia Carballedo**, Directora General de la Asociación Española del Retail, afirmó que “La igualdad es un tema conjunto, hay que apoyar a las mujeres y a los hombres, y los líderes tienen que dar ejemplo a sus equipos en practicando la conciliación”
- **Beatriz Faro**, Presidenta y cofundadora de Mujeres en Farma, afirmó que “Para ser el sector con mejores índices de igualdad en cuanto a presencia femenina, las mujeres cobran un 10% menos de salario”
- **Estela Martín**, Presidenta de la Sección de Igualdad del ICAM, resaltó que “La igualdad debería estar ligada a la innovación de la productividad. Es importante que recursos humanos, esté sentado en el comité de dirección.”

La segunda mesa, bajo el nombre “Buenas prácticas en relación con la implementación de los planes de igualdad y aprendizajes a nivel empresarial”, ha contado con **Marisa Cruzado**, Codirectora de los Premios SFS y del proyecto IA+IGUAL, como moderadora y las siguientes intervenciones:

- **Patricia García**, Presidente Institucional de FEMXA, destacó que “Los planes de igualdad son muy artificiales, el diagnóstico debería estar limitado; se precisan herramientas de Instituto de la Mujer más ágiles, alguien al teléfono sería bueno”
- **Eva Fernández**, Secretaria Nacional Igualdad y Responsabilidad Social de CSIF, afirmó que “En general cuesta que los hombres tanto en empresas como en sindicatos se sientan implicados, porque siguen pensando que el Plan de Igualdad es cosa de mujeres. Conciliar no es tener una excedencia o reducción de jornada”
- **Sergio Salcines**, Director general de Informa Consulting, resaltó que “La gente piensa que el Plan está hecho para las mujeres, hay que evolucionar y ver que forma parte de un plan más ambicioso: la estrategia empresarial”
- **Francisco Calderón**, Director de Estrategia de Relaciones Laborales de Santalucia Seguros, resaltó que “Su objetivo a corto plazo es que el Plan de Igualdad no exista, porque se haya alcanzado la igualdad real”

La investigación ha contado con la esponsorización del Grupo Femxa, DLA Piper, Redeia, Grupo IGE e Informa Consulting.

SOBRE WOMAN FORWARD

La Fundación Woman Forward tiene como misión la promoción del liderazgo femenino en el entorno económico, institucional, empresarial y del emprendimiento. Se sirve para ello de herramientas como la investigación, la formación, el asesoramiento y el networking de directiv@s al más alto nivel. Woman Forward, realiza una importante labor de difusión a través de su Think- Tank, formado por líderes del mundo empresarial y de la investigación y es reconocida por sus programas de mentoring para profesionales senior y junior.

Su visión, servir a la sociedad y a las organizaciones contribuyendo a la utilización y puesta en valor del talento femenino, para impulsar la competitividad y sostenibilidad social y empresarial y el gobierno corporativo.

www.womanforward.org