

GRUPO DE TRABAJO MUJERES EMPRESARIAS, DIRECTIVAS Y PROFESIONALES DE ARHOE

“Planes de igualdad en las empresas: ¿qué puede aportarse a la integración laboral de la mujer desde la empresa?”.

- Esta es una de las principales conclusiones a las que se ha llegado, tras la reunión del Grupo de Trabajo, creado en el seno de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios en España el 29 de abril de 2015.

Madrid, 6 de mayo de 2015.- La **Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles** ha celebrado una reunión del Grupo de Trabajo de Mujeres, creado en el seno de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios en España. El objetivo de este Grupo de Trabajo es estudiar el impacto de los horarios en España, con un enfoque dirigido, especialmente, a las mujeres directivas, empresarias y profesionales.

A la reunión del Grupo de Trabajo de la Comisión Nacional han acudido, entre otras personas, **D. José Luis Casero**, Presidente de la Comisión Nacional de Horarios en España, ARHOE; **Dña. María Teresa Alameda**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III; **Dña. Elsa Alonso**, Grafopsicóloga y perito judicial; **Dña. Eva María Blázquez Agudo**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III y coordinadora del grupo de mujeres de ARHOE; **Dña. Marta Contreras**, Coordinadora de Relaciones Institucionales de FREMAP; **Dña. Nuria de Diego Sastre**, Key Account Manager de Ahorracom; **D. Ángel Díaz**, Subdirector General para la Igualdad en la empresa y la negociación colectiva; **Dña. Rosa Mª Durango Simón**, Responsable del Área de Empleo y Formación de la Federación de Mujeres Progresistas; **D. Daniel Espinosa**, Coordinador General de ARHOE en la Comunidad de Madrid; **Dña. Victoria Galvani**; **D. David Hernando**, Becario de Investigación de la Universidad Carlos III; **Dña. María del Sol Herraiz**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III; **Dña. María Jiménez**, Directora del Grupo 17 corporación preventiva; **Dña. Eva Levy**, Senior Advisor de ATOS y Presidenta de Honor de WomenCEO; **Dña. Marta Martín**, Directora de Integración e Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Alcobendas; **Dña. Elisa Pendás**, Coordinadora Absentismo FREMAP.



Conclusiones del Grupo de Trabajo:

1. Los Planes de Igualdad son solo obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores. Para el resto de los entes empresariales (no hay que olvidar que el tejido empresarial español está constituido por PYMES) dependen de una decisión propia. No hay que olvidar que la elaboración de estos Planes es complicada, de forma que es preciso que reciban algún tipo de colaboración, sobre todo con las pequeñas y medianas empresas. En este contexto, con el objeto de promocionar estos instrumentos, existen subvenciones y premios (distintivos). No obstante, las convocatorias de dichas ayudas y premios adolecen de "excesiva burocracia", de modo que se entiende que es necesario que su acceso sea ágil y fácil para las empresas, de forma que no se desaliente a las empresas a su solicitud.
2. Por otro lado, se plantea que las distinciones adjudicadas a las empresas por sus Planes de Igualdad se basan en las pruebas que aporta la propia empresa, de forma que no se comprueba la realidad de esos datos. Como solución se apunta la posible implantación de métodos de comprobación de la ejecución de dichos planes a través de inspecciones en las empresas.
3. Se debate sobre si los Planes de Igualdad tienen solo efectos teóricos, y no prácticos. Es preciso que las actuaciones no se queden solo en el papel, sino que tengan sus consecuencias en las relaciones laborales. Para esto es preciso una mayor implicación de las propias empresas, de los sindicatos y representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados.
4. Un elemento importante en esta materia es sensibilizar a la sociedad y, en especial, al mundo empresarial, sobre la utilidad de estas medidas. Estos instrumentos, además de flexibilizar el trabajo de las mujeres, tienen importantes

efectos en la rentabilidad de las empresas. La política de igualdad es un factor unido a la productividad de la empresa, de manera que la viabilidad de un Plan de igualdad siempre ha de ser defendido en términos de rentabilidad.

5. Los efectos perniciosos del envejecimiento de la sociedad, que ya estamos sufriendo en España, obligan a la implantación de políticas de familia en el marco de Europa 2020. El empresario debe ser consciente de que las políticas de igualdad dirigidas a fomentar la natalidad son precisas, en cuanto a que colaboran socialmente en el incremento de los nacimientos que son un bien para todos los ciudadanos.
6. Se plantea como opción para conseguir la eficacia de la implantación de los Planes de Igualdad, que se incluya su puesta en marcha dentro de las políticas de responsabilidad corporativa. Si las aportaciones a estas medidas se plantean desde este ámbito, se conseguirán mayores beneficios empresariales y, por tanto, el empresario estará más dispuesto a su implantación.
7. La prevención de riesgos laborales en un elemento importante a valorar en el ámbito de los Planes de Igualdad. Diversos son los aspectos que deben incluirse en esta materia, pero la prevención de riesgos juega un especial papel en la reducción del absentismo justificado en momentos especiales de la vida de los trabajadores como son el embarazo y la lactancia.
8. Para conseguir mayor efectividad de las medidas incluidas en los planes de igualdad se entiende que deben incluirse plus de productividad relacionados con este sesgo, lo que de nuevo promoverá la propia rentabilidad y productividad de la empresa.
9. Es fundamental para conseguir la efectividad de los Planes de Igualdad la colaboración de la legislación y de la negociación colectiva. Únicamente desde la obligatoriedad de determinados elementos seleccionados que tengan efectos en estas políticas se podrán alcanzar los objetivos buscados. En este sentido, se plantea la necesidad de regular bonificaciones en las cotizaciones sociales que pudiesen fomentar este tipo de medidas.