

"La igualdad de oportunidades no es un gasto, es una inversión"

La presidenta del Clúster Marítimo y Logístico de las Islas Baleares ofrece una visión panorámica de la implantación de los planes de igualdad en las empresas, durante una nueva jornada del Clúster Marítimo Español

El Clúster Marítimo Español (CME) celebra una nueva jornada del II Ciclo de Conferencias Online del CME titulada Igualdad de oportunidades en los Sectores Azules: Proyectos, rentabilidad y cumplimiento legal, en la que Iolanda Piedra, presidenta del Clúster Marítimo y Logístico de las Islas Baleares, ha puesto de relieve las ventajas que puede aportar la igualdad en las empresas de la economía azul, afirmando que "la igualdad de oportunidades no es un gasto, es una inversión". En esta línea, Piedra ha aportado una visión panorámica de la implantación de la igualdad, dejando claro que "debemos ir más allá del cumplimiento legal, si de verdad queremos aprovechar las oportunidades, porque la igualdad es 'ventaja competitiva y motor de innovación'".

Las actividades ligadas al mar siempre han destacado por su aportación a la sociedad en todas las áreas, como ha explicado Federico Esteve, presidente de honor del CME, durante su presentación, y no puede permanecer al margen del desarrollo e implantación de la igualdad. "La economía azul son sus gentes, las personas que integran cada uno de las áreas de actividad que lo conforman. Por eso, al igual que destacamos por nuestra aportación macroeconómica, por la innovación, la protección medioambiental y, ahora, como motor para la recuperación tras la pandemia y nuestro compromiso con la protección y la salud de las personas, también debemos destacar en el proceso de igualdad de oportunidades, más allá del género; porque la igualdad debe cubrir todos los ámbitos", ha subrayado Esteve.

El presidente de honor, que ha querido dejar patente el apoyo del CME en esta área, a través de acciones concretas como la celebración de jornadas o la creación de un grupo de trabajo específico, también ha reivindicado una legislación que ayude a las empresas. "Para conseguir el compromiso de todos y generar ese ámbito equitativo necesitamos además un marco normativo que acompañe esa realidad. Huir de la imposición y apostar por el impulso, convencer y facilitar, que siempre será más efectivo que la simple obligatoriedad. En definitiva, allanar el camino a las empresas, porque en este aparecerán todo tipo de dudas", aseveraba Esteve.

Igualdad de oportunidades en los sectores azules

Precisamente la invitada de esta jornada del CME pretendía aclarar gran parte de las dudas que suscita el tema, máxime en un sector donde sigue escaseando la presencia de mujeres en las plantillas. La igualdad de oportunidades es un aspecto fundamental a considerar en todos y cada uno de los sectores que componen el tejido industrial de nuestro país, incluidos los sectores azules, caracterizado por tener un número bajo de mujeres en su mercado de trabajo o, incluso, catalogados como sectores masculinizados.

Según Iolanda Piedra es muy importante abordar este tema por dos razones. La primera porque es un

derecho universal, recogido por la Comisión Europea y otras organizaciones como Naciones Unidas o la Organización Internacional del Trabajo, en sus tratados y convenios. La segunda es que proporciona una ventaja competitiva y motor de innovación sectorial y empresarial, con los efectos reales que tiene tratar y gestionar bien la igual de oportunidades sobre la rentabilidad de las empresas. “Ambos aspectos nos plantean que debemos ir un poco más allá del cumplimiento legal. Estoy convencida de que, si colaboramos y cooperamos, podremos llegar a alcanzar ese objetivo”, ha dicho Piedra.

En este sentido, ha considerado fundamental destacar tres tendencias que, bajo su punto de vista son las que hoy por hoy mueven el sistema económico global: la velocidad de cambio, las tecnologías y la globalización.

Teniendo en cuenta estos tres factores, la oradora ha afirmado que la aceleración a los procesos e innovación será lo que permita que una empresa se mantenga en el mercado. Sin olvidar que el principal factor de innovación son las personas, los equipos y el valor que aportan a la empresa.

A este respecto, la presidenta del Clúster Marítimo Balear ha dado a conocer una serie de cifras de distintas fuentes que reafirman que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral repercute en un aumento del PIB. De la misma forma, las empresas dirigidas con mujeres en cargos directivos resultan ser más rentables. “Podemos concluir que la igualdad sí que es un motor de innovación, que tiene unos efectos muy importantes en la rentabilidad de las empresas y, si esto es así, se debe invertir e incorporar esta visión a nivel de plan estratégico de la empresa. Además, es muy importante quién vela por los temas de igualdad dentro de los consejos de administración o los órganos de dirección, porque la igual de oportunidad de oportunidades no es un gasto es una inversión”, ha recalcado Iolanda Piedra.

Por el contrario, los resultados del informe Woman Business 2021 ponen de manifiesto que la cifra de mujeres directivas en España se sitúa en el 34 % por segundo año consecutivo. Tal y como ha apuntado la presidenta del Clúster Marítimo de las Islas Baleares, esta cifra creció en años anteriores, pero ahora está estancada. “Hay un elemento muy preocupante, y es que crece el porcentaje de empresas que no hacen nada por la igualdad, pasando del 11 % al 26 %, es decir, 1 de cada 4 empresas no hace nada en beneficio de la igualdad de oportunidades. También ha caído el número de mujeres CEO”.

Además, la ponente ha destacado el último estudio realizado por la Comisión Europea sobre la brecha salarial de género por países de la Unión, que dice que España se sitúa en 2019 en prácticamente el 12 %. Este hecho hace que España se sitúe dos puntos por debajo de la media europea, pero muy lejos de países mediterráneos, como Italia.

Regulación

Con el fin de evitar la brecha salarial y las desigualdades de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, la Administración consideró necesario regular. Así, se parte de la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo. Dentro de esta ley, cabe señalar el artículo 48 que dice que “las empresas están obligadas a negociar y adaptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de

discriminación entre hombres y mujeres, así como promover condiciones que eviten el acoso sexual y por razón de sexo". Como ha explicado Iolanda Piedra, esta ley explicaba también qué empresas se veían obligadas a cumplir y tener un plan de igualdad.

Teniendo esto en cuenta, todas las empresas deben tener las medidas para prevenir las desigualdades en materia de género. Además, de esto, la ley también impone un registro retributivo.

Por otro lado, existen dos Reales Decretos (901 y 902): el de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato de oportunidad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo; y el que regula los planes de igualdad y su registro.

En este sentido, es importante determinar el número de personas en la plantilla, así como contar con un plan negociador que vele por la inspección de trabajo.

Plan de igualdad

Siguiendo el Real Decreto 901, a la hora de realizar un plan de igualdad, Piedra ha determinado las condiciones de trabajo, incluidas la auditoría salarial y la prevención de acoso sexual y por razón de sexo, como elementos esenciales. Además, ha destacado otros elementos como la Comisión de Igualdad, el seguimiento y evaluación del plan y la modificación y renovación, como claves en el proceso.

Por otro lado, el Real Decreto 902, que hace referencia al registro y auditoría retributiva, pretende la transparencia retributiva y luchar contra la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Tal y como ha explicado Iolanda Piedra, el registro retributivo incluye a toda la plantilla, salarios y todas las percepciones extra salariales. "Si acabamos determinando que la brecha es más del 25 % en empresas de más de 50 trabajadores, deberemos justificar los motivos que provocan esta brecha".

Por su parte, la auditoría retributiva vela por la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En cuanto a contenido, primero se deben evaluar los puestos de trabajo, las necesidades que cada puesto requiere y otros aspectos que se consideren relevantes como la promoción, formación, etc. "Una vez hecha la evaluación del puesto del trabajo, si vemos que hay discriminación retributiva, hemos de hacer un plan de actuación para corregir esas desigualdades", ha indicado.

Verificación, aplicación y sanciones

A la hora de verificar si se tienen adoptadas las medidas pertinentes, dada la complejidad de los sectores y las empresas de la economía azul, se observará cuál es su composición, si se está llevando a cabo el plan y la diagnosis dentro de las mismas, cuáles son sus reglamentos de funcionamiento, si se cumplen y, para las empresas que tienen obligación de tener un plan de igualdad y una auditoría retributiva, se comprobará su vigencia, contenido y si se ha hecho en base a la documentación que se tenía.

“Internamente es muy importante que el consejo de administración o el órgano que apruebe el crecimiento empresarial tomé las decisiones e incorpore la perspectiva de género. Si es necesario que contrate o tenga un agente de igualdad que vele por estos temas. Externamente, si se contrata a alguien, tiene que tener conocimientos del sector, y se le debe exigir que, por lo menos, tenga un agente de igualdad dentro del equipo”, ha dicho la oradora.

Atendiendo a la aplicación de lo contemplado en estos Reales Decretos, según ha dado a conocer la ponente, a las empresas de menos de 50 trabajadores les es de aplicación todo. Las que tienen más de 50 trabajadores, además, deben tener por obligación planes de igualdad y auditorías retributivas registradas. De no cumplirse con estas obligaciones en materia de igualdad existen dos sanciones, tipificadas de grave y muy grave. En el caso de incurrir en una sanción grave, el precio a pagar será de entre 625 y 6.250 euros. Si se trata de un caso muy grave, la sanción oscilará entre 6.251 y 187.515 euros.

Necesidades de cooperación público-privada

A la hora de poner en marcha un plan de igualdad es fundamental conocer el sector, saber qué necesidades tiene, sabiendo que no todos los puestos de trabajo son en tierra, para que el proceso sea más sencillo.

En este sentido, según ha explicado Iolanda Piedra, desde la Comisión de Igualdad de Clúster se lanzó una investigación, que dio como resultado una encuesta en la que prácticamente todo el mundo que contestó coincidió en la necesidad de una revisión de los planes estratégicos de las empresas con esta perspectiva de género, así como de un mayor número de acciones informativas, formativas y de sensibilización en materia de igualdad.

En base a ello, el Clúster Marítimo de Islas Baleares ha lanzado un estudio complementario al de CME, profundizando en sectores como los servicios marítimos, las ingenierías, el I+D, la construcción naval, el transporte marítimo y la pesca. “En El CMIB nos hemos lanzado a tener una oficina de servicios de igualdad especializada porque hemos visto la necesidad de esa mirada azul. Así, hemos generado un paquete de gestión básico, en el cual hemos introducido todos aquellos elementos que consideramos que son esenciales como las medidas, el protocolo, una jornada de sensibilización para la plantilla y una certificación por parte de un agente de igualdad. También hemos generado algún paquete complementario para el registro retributivo. Y para los que tienen más de 150 trabajadores hemos hecho paquetes de ayuda de consultoría en horas a un coste de mercado muy inferior, para facilitar agentes de igualdad, por ejemplo”, ha explicado la presidenta del clúster marítimo balear.

En relación con la cooperación público privada, el Clúster ha llegado a un acuerdo para el desarrollo de todas estas iniciativas con algunas empresas afiliadas, generado planes de igualdad certificados que, además de registrados, estarían certificados con relación a las ODS.

Herramientas

Para poder llevar a cabo todo este proceso es necesaria la implementación de herramientas adecuadas para ello. Tal y como ha detallado la ponente, el clúster que preside ha presentado una manifestación de interés que fue al programa de impulso de proyectos tractores de competitividad y

sostenibilidad industrial, con el fin de disponer de una herramienta que facilitase la toma de decisiones en políticas activas de género. Se trata de una herramienta basada en el big data, que proporcione esa función predictiva y que a las empresas les facilitase la elaboración del registro de los planes, de las auditorías, etc. Que estuviese pensada para valorizar la igualdad y que fuera de un uso sencillo.

Para ello, este Clúster elaboró un proyecto llamado El impulso de la igualdad de oportunidades, planes de igualdad y responsabilidad social corporativa, cuyo objetivo era abordar, tanto a la mujer emprendedora como la mujer inversora, y aquellas empresas que tuvieran planes la obligación de desarrollar un plan de igualdad también para su promoción. El foco se puso en aquellas disciplinas que tienen pocas mujeres y en los sectores de la economía azul que están muy masculinizados.

Se estructuró en 6 fases. En la primera y la última se trabaja la planificación, la gestión, la comunicación y el impacto; mientras que de la fase 2 a la 5 se trabaja el desarrollo.

Actualmente, el proyecto está en fase de construcción, estando impulsado por 16 entidades y dejando la puerta abierta a la inclusión de nuevos candidatos. Además, están incluidas empresas multinacionales que velan por la protección de datos, asociaciones de mujeres empresarias, inversoras, etc. Lo que se pretende ahora es transformar esta manifestación de interés en un proyecto que debería ver la luz en el marco financiero plurianual 21-27.

“Vamos a empezar la redacción de la propuesta. Tenemos un calendario de unos 4 o 5 meses, con un coste de personal de unos 25.000 euros, y ello nos va permitir el desarrollo de los paquetes de trabajo, la ampliación del consorcio, firmar los acuerdos de agrupación y velar por algo que consideramos que es muy importante que es la protección de datos”, ha concluido Iolanda Piedra.

Datos de contacto:

José Henríquez
Responsable de Comunicación del Clúster Marítimo Español
628269082

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Nautica](#) [Logística](#) [Recursos humanos](#) [Sector Marítimo](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>