




THE ADECCO GROUP
INSTITUTE



VI Observatorio sobre Igualdad

Índice

Introducción	3
Encuesta VI Observatorio sobre Igualdad	8
Trabajo a distancia, híbrido y su impacto en la conciliación y la corresponsabilidad	22



Introducción VI Observatorio sobre Igualdad

por Javier Blasco de Luna

En estos últimos años, parece que la igualdad y la diversidad en la empresa han dejado de ser asuntos tangenciales o aspiracionales. Hoy son dimensiones críticas del propósito corporativo, de la sostenibilidad y, sobre todo, del compromiso ético de las organizaciones con el progreso social. La transformación del marco jurídico, la presión de los grupos de interés, los avances en materia de ESG y la propia conciencia de las nuevas generaciones de profesionales están dando lugar a una nueva era en la gestión del talento, donde la igualdad efectiva y la inclusión real son piedra angular de la legitimidad empresarial.

Este nuevo Observatorio, en su sexta edición, llega en un momento clave. Por una parte, se consolida un ecosistema normativo cada vez más exigente, con una legislación nacional y comunitaria que ha pasado del fomento voluntarista a la obligatoriedad exigible, incluyendo plazos, sanciones, auditorías y obligaciones formales. Por otra, vivimos un tiempo de cuestionamiento y evolución cultural, donde los principios de equidad, diversidad y no discriminación se integran progresivamente en la estructura de negocio, los sistemas de evaluación del desempeño y los planes estratégicos de las empresas. Entre ambos planos –el jurídico y el cultural– se abre una oportunidad para la acción transformadora.

Planes de igualdad: entre la obligación legal y la oportunidad estratégica

El año 2019 marcó un antes y un después en el marco legal de los planes de igualdad en España. El Real Decreto-ley 6/2019, junto a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, generalizaron la exigencia de estos instrumentos en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, obligando a una elaboración negociada, con diagnóstico previo, auditoría retributiva y registro formal.

Desde enero de 2021, el cumplimiento de

estas obligaciones se ha convertido en una cuestión crítica para las áreas de Recursos Humanos, Cumplimiento y Relaciones Laborales. Sin embargo, más allá del marco sancionador –con multas que ya han superado los 80.000 € en algunos casos–, los planes de igualdad han demostrado ser una herramienta poderosa para diagnosticar desequilibrios, diseñar medidas correctoras y generar una cultura empresarial más justa y eficiente.

El proceso, eso sí, no está exento de retos. Muchos planes siguen siendo formularios genéricos, poco operativos o negociados sin una participación real de las partes. A ello se suman las dificultades en la recogida y tratamiento de datos, especialmente en las pymes, así como la falta de capacitación técnica en torno a la auditoría salarial y la valoración de puestos.

Aun así, los beneficios son incuestionables. Las organizaciones que han apostado por planes ambiciosos e integrados destacan por una mayor innovación, retención de talento femenino, mejora en la toma de decisiones, cumplimiento normativo y refuerzo de la reputación corporativa.

La evolución del número de planes registrados en REGCON, así como la creciente sensibilidad de los convenios colectivos en esta materia, indican una tendencia clara: la igualdad ha pasado de ser una buena práctica a una exigencia de competitividad, de responsabilidad y de sostenibilidad.

Diversidad y colectivo LGTBI: una nueva frontera de derechos

Asimismo, el marco normativo en materia de igualdad se ha ampliado con nuevas obligaciones que refuerzan la protección de colectivos

tradicionalmente invisibilizados. Es el caso del colectivo LGTBI, cuya realidad ha ganado espacio no solo en el debate social, sino también en la legislación laboral y en las políticas empresariales.

La aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, marcó un hito en el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI, y su posterior desarrollo reglamentario, mediante el Real Decreto 1026/2024, ha convertido esos principios en mandatos operativos para las empresas. En concreto, las organizaciones de 50 o más personas trabajadoras están obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI.

Esta obligación debe cumplirse a través de la negociación colectiva. El reglamento establece distintas vías en función de la situación de la empresa: si se aplica un convenio de ámbito superior, será en ese marco donde deben incorporarse las medidas; si existe convenio de empresa, será ese el instrumento adecuado para negociarlas; y en caso de no haber convenio colectivo aplicable, se exige su inclusión mediante acuerdos de empresa.

El cronograma es exigente: las comisiones negociadoras debieron constituirse antes del 10 de enero de 2025 (o antes del 10 de abril en empresas sin representación legal). Si transcurridos tres meses desde el inicio de las negociaciones no se alcanzó un acuerdo, las empresas deben aplicar las medidas recogidas en el Anexo I del reglamento, de forma provisional, hasta que se aprueben otras más adaptadas al contexto concreto.

Este anexo recoge medidas estructurales en áreas como la no discriminación en el acceso al empleo, la formación del personal directivo, los protocolos de acoso por motivos de orientación o identidad, el uso respetuoso del nombre y pronombres, o la revisión del lenguaje corporativo y publicitario. En la práctica, esto significa que a fecha de hoy las empresas deben haber acordado un plan LGTBI en el marco del convenio propio o de empresa; aplicado las disposiciones del convenio sectorial si este ya las ha incorporado, o, en su defecto, estar aplicando las medidas del anexo regulatorio de forma transitoria.

El cumplimiento exige un análisis detallado de cada caso y una implicación activa de los departamentos de RR.HH., relaciones laborales y compliance. No se trata solo de aplicar normas: es necesario generar entornos laborales seguros, diversos y empáticos, que reconozcan la pluralidad de identidades, combatan estereotipos y aseguren un trato igualitario a todas las personas, con independencia de su orientación o identidad.

El Día Internacional del Orgullo LGTBI (28 de junio) se convierte así en una ocasión para recordar que la diversidad no es una celebración puntual, sino un principio rector de las organizaciones modernas, alineado con los valores de respeto, inclusión y justicia social.

Transparencia salarial y brecha retributiva: el reto de la equidad efectiva

Uno de los ámbitos donde la desigualdad se manifiesta con mayor crudeza es en la retribución. La brecha salarial de género, que ronda el 18,6 % en España, no solo es un dato estadístico: es el reflejo de una estructura histórica de discriminación indirecta, segregación vertical, penalización de los cuidados y opacidad salarial.



Frente a este panorama, la Directiva 2023/970/UE, sobre transparencia retributiva, ha supuesto un cambio de paradigma. Adoptada en mayo de 2023 y con fecha límite de transposición en junio de 2026, esta norma obliga a los Estados miembros y a sus empresas a avanzar hacia una remuneración justa por un trabajo de igual valor.

Entre sus principales novedades se encuentran la inclusión obligatoria de rangos salariales en las ofertas de empleo, la prohibición de preguntar el historial salarial a las personas candidatas, el derecho del personal a conocer su posicionamiento retributivo y a comparar con promedios por sexo, auditorías salariales periódicas en empresas de más de 100 empleados, con obligación de justificar brechas superiores al 5 %, así como la inversión de la carga de la prueba en caso de reclamaciones: será la empresa quien deberá demostrar la ausencia de discriminación.



A esta nueva obligación legal se le suma un cambio cultural inminente: la transparencia retributiva ya no es solo un mandato normativo, sino una expectativa social creciente, sobre todo entre las generaciones más jóvenes. La transparencia es la nueva moneda de confianza dentro de las organizaciones y adelantarse a esta realidad no solo permite cumplir a tiempo, sino construir una estructura salarial sólida, comprensible y defendible. Esto implica, realizar auditorías salariales estructuradas, establecer bandas salariales claras y objetivas, formar a los managers en cómo mantener conversaciones honestas y empáticas sobre retribución, abrir espacios seguros de diálogo, incluso anónimos, donde las personas puedan plantear dudas sin temor, alinear comunicación, políticas y legalidad, evitando contradicciones entre lo que se dice y lo que se aplica...

Más allá de la norma, la transparencia genera beneficios claros: mayor atracción y retención de talento, mejora de la moral interna, avances en equidad y armonización de expectativas entre generaciones. Esa claridad es la base sobre la que se construye la confianza, la justicia interna y la sostenibilidad del proyecto empresarial.

La empresa igualitaria como nuevo modelo de sostenibilidad

La suma de estos tres vectores –planes de igualdad, diversidad LGTBI y transparencia salarial– nos sitúa ante una nueva concepción de empresa igualitaria: no solo como exigencia ética o cumplimiento formal, sino como modelo avanzado de sostenibilidad y motor de innovación.

Las organizaciones que abordan la igualdad desde una perspectiva estratégica reportan mejores resultados en clima laboral, reputación, productividad y atracción de talento.

Esta transformación requiere liderazgo, inversión, visión a largo plazo y un enfoque centrado en las personas. Exige revisar no solo procesos, sino culturas corporativas, sistemas de incentivos, prácticas de selección y criterios de evaluación del desempeño.

Los principios que sustentan este Observatorio –la igualdad, la dignidad, la diversidad, la justicia– no conocen de edades, ni de ciclos laborales. Son ideas que nos trascienden y nos comprometen, que nos llaman a construir entornos donde cada persona, sin importar su género, identidad, orientación, origen o edad, pueda sentirse reconocida, útil y respetada. Esta visión debe seguir creciendo en manos de quienes creen que la igualdad no es solo una política de empresa, sino una forma de mirar el mundo y actuar en él. Porque al final, lo que queda no es lo que firmamos, sino lo que inspiramos.



Javier Blasco de Luna
Director, The Adecco Group Institute



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE



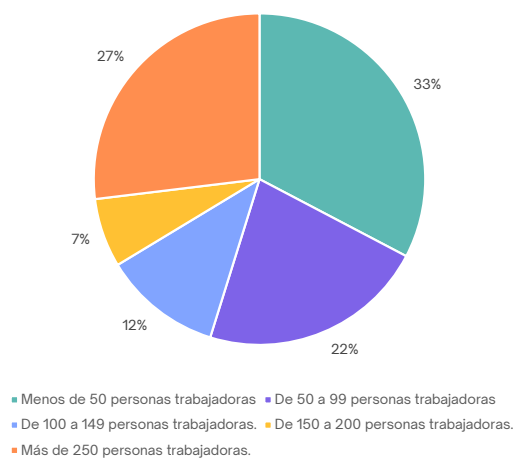
Encuesta VI Observatorio sobre Igualdad

Encuesta VI Observatorio sobre Igualdad

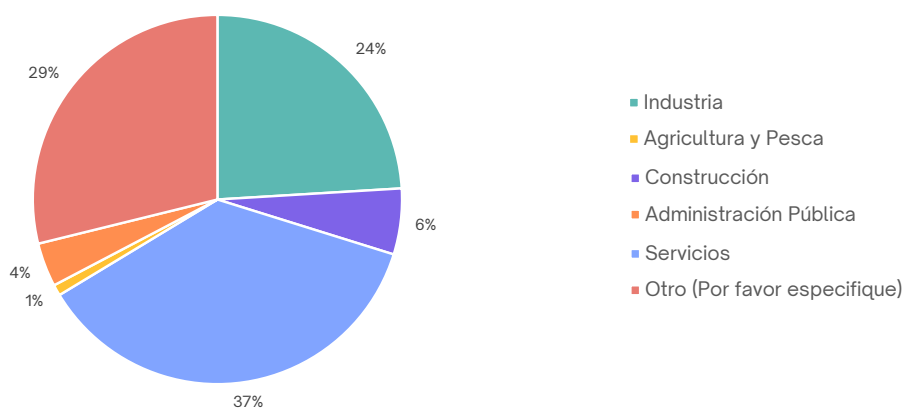
Muestra de empresas participantes

1. Tamaño de la empresa

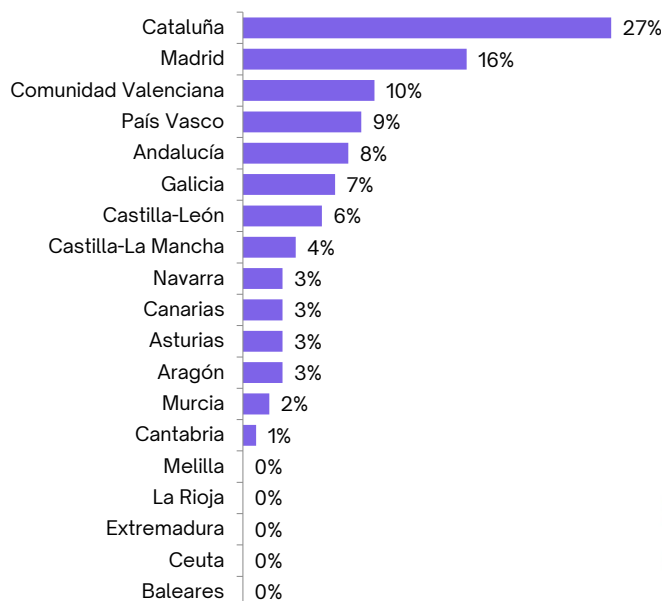
El 33% de las empresas encuestadas son de tamaño pequeño (menos de 50 trabajadoras), el 40% son de tamaño medio (entre 50 y 250 trabajadoras), y el 27% restante son empresas de tamaño grande (más de 250 trabajadoras).



2. Sector de la empresa

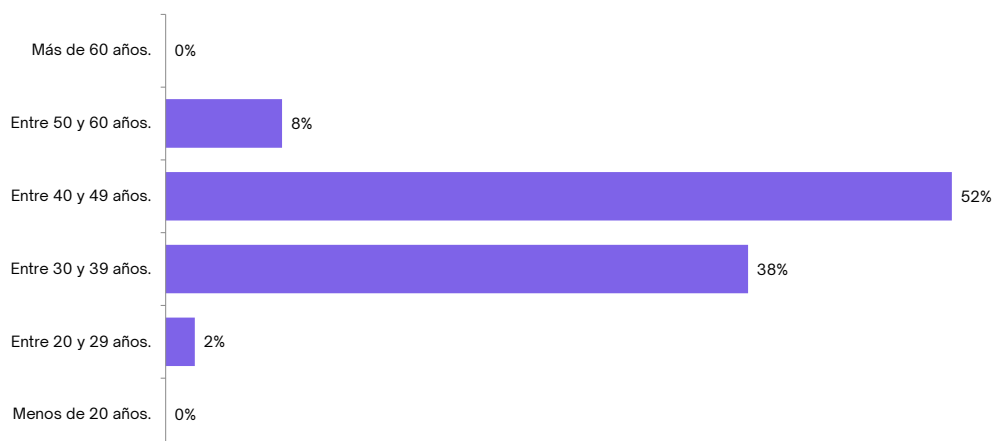


3. Comunidad Autónoma



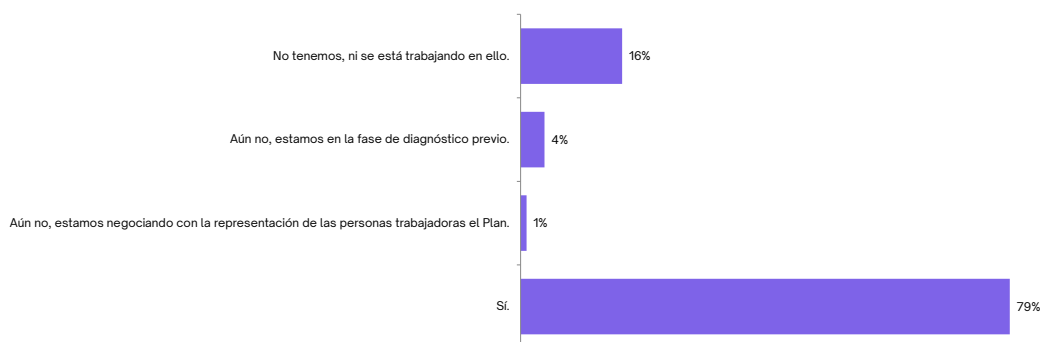
4. El 52% de los empleados de las empresas encuestadas tienen entre 40 y 49 años.

Edad media de los empleados en su empresa:



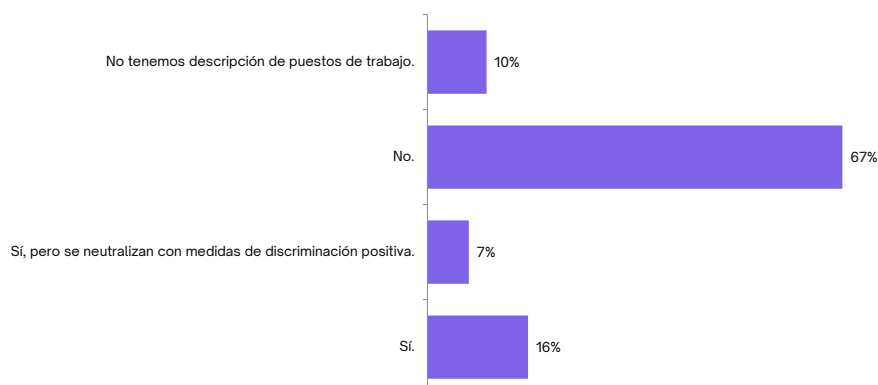
5. Las empresas que tienen plan de igualdad alcanzan el 79% (-0,8 p.p. interanual). Esta cifra aumenta hasta el 84% para las que tienen plan o están en fase de negociación o diagnóstico previo (-7,1 p.p. interanual).

¿Tiene su empresa un Plan de Igualdad? (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



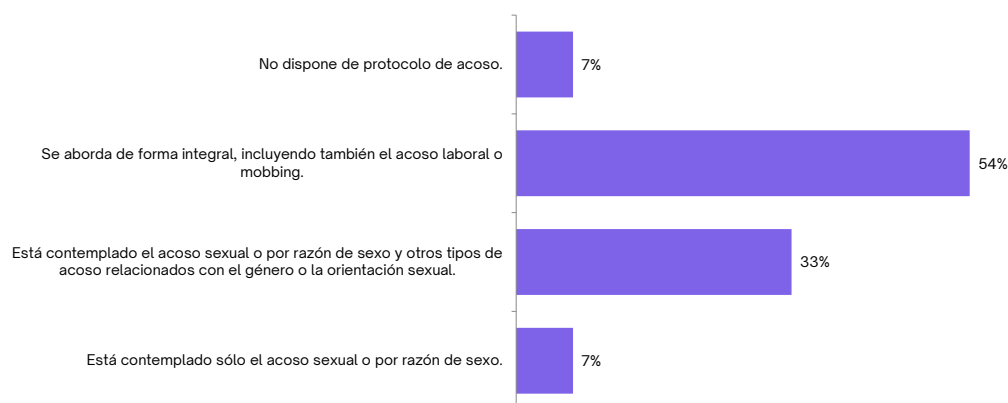
6. El 67% de las empresas encuestadas no consideran que existan criterios que favorezcan desequilibrios entre sexos en las descripciones de los puestos de trabajo (-3,0 p.p. interanual).

Clasificación profesional: ¿en la descripción de puestos de trabajo pueden existir criterios (fuerza física, etc.) o aspectos que permitan posibles desequilibrios entre sexos? (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



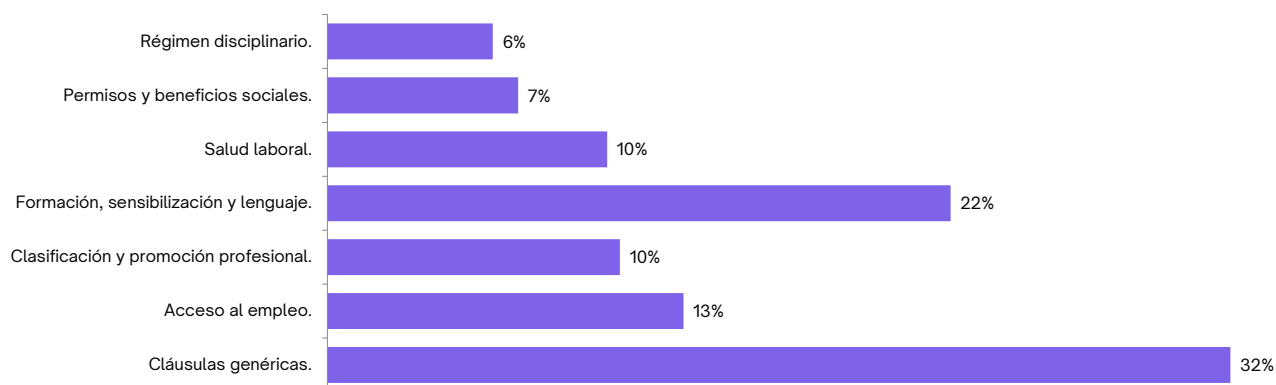
7. El 54% de las empresas cuentan con un protocolo de acoso integral y se aborda de forma integral, incluyendo también el acoso laboral o mobbing (-4,0 p.p. interanual).

Se dispone de protocolo de acoso y... (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



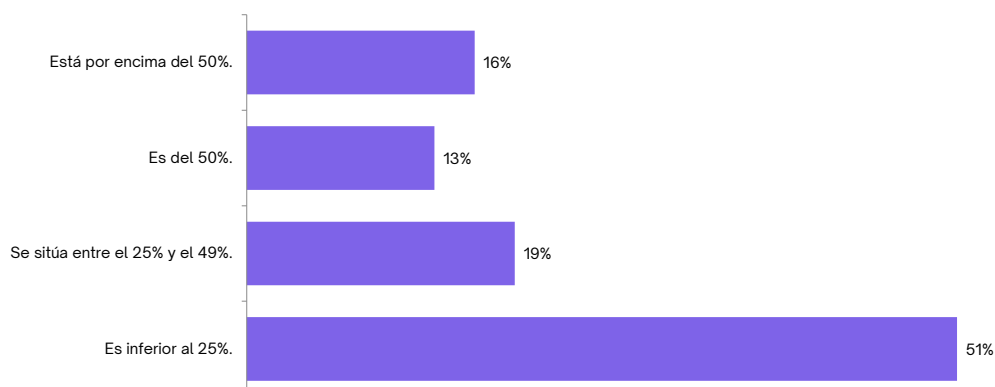
8. El 32% de las respuestas sobre negociación de medidas de igualdad y no discriminación para el colectivo LGTBI fueron en materia de cláusulas genéricas (-7 p.p. interanual).

Han negociado medidas de igualdad y no discriminación para el colectivo LGTBI, en materias como: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



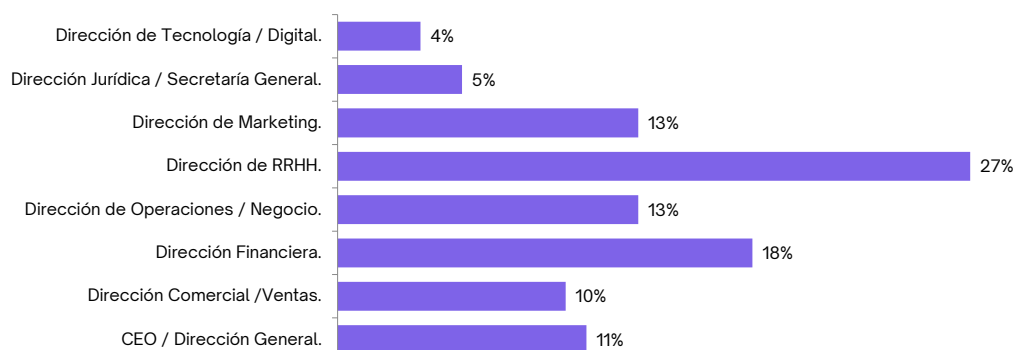
9. Aumenta hasta el 51% el porcentaje de empresas en las que la presencia de mujeres en el órgano de dirección (comité de dirección o similar) es inferior al 25% (+5 p.p. interanual). No obstante, también aumenta hasta el 16% el porcentaje de empresas donde constituyen más del 50% (+9 p.p. interanual) y hasta el 13% aquellas en las que suponen el 50% (+4 p.p. interanual).

La presencia de mujeres en el órgano de dirección de la empresa (comité de dirección o similar) (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



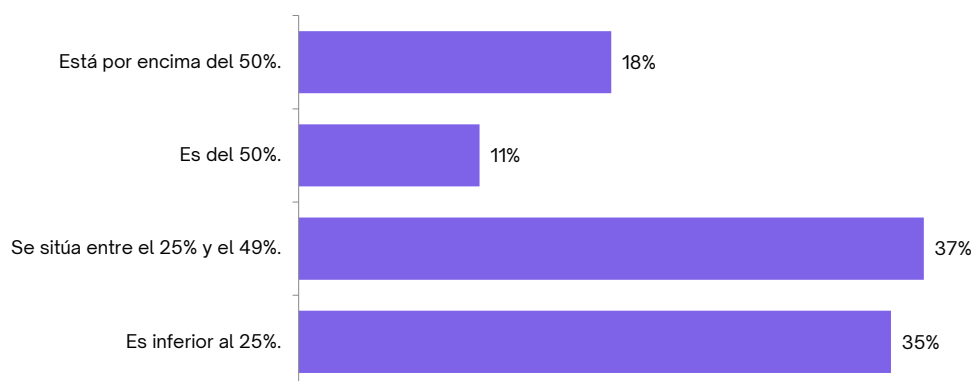
10. De las respuestas recogidas sobre los cargos ocupados por mujeres en el comité de dirección, el 27% fueron para Dirección de RR.HH (+3 p.p. interanual), que también fue la respuesta más escogida el año anterior. En cambio, sólo un 4% fueron para Dirección de Tecnología/Digital (-5 p.p. interanual).

Indique qué cargos en el comité de dirección están ocupados por mujeres: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



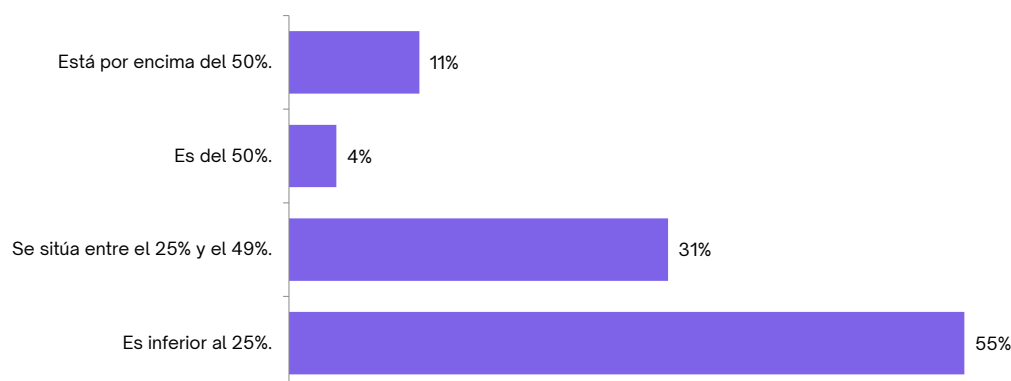
11. El 35% de las empresas cuenta con una presencia de mujeres inferior al 25% en mandos intermedios ajenos al comité de dirección (-4 p.p. interanual). Y en el 37% se sitúan entre el 25-49% (+3 p.p. interanual).

En relación con los mandos intermedios, ajenos al Comité de Dirección, la presencia de mujeres... (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



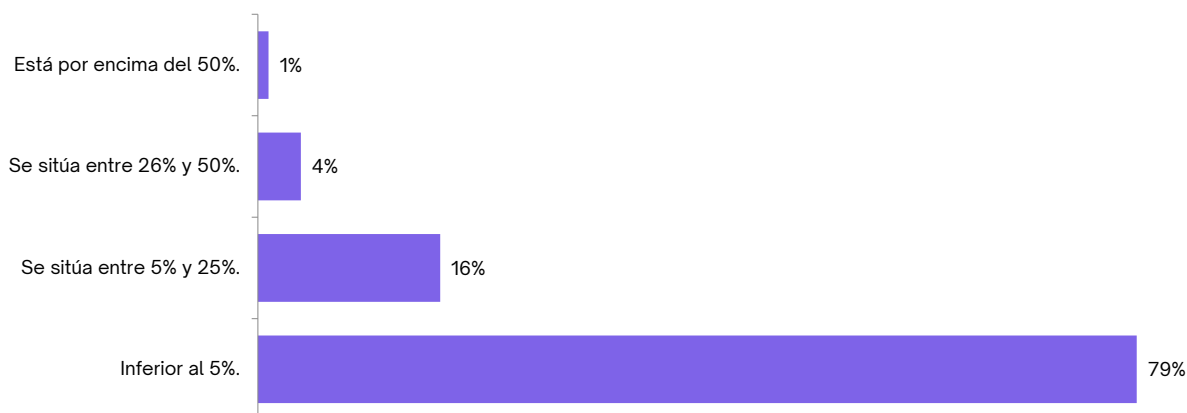
12. En cuanto a la presencia de mujeres en profesiones con formación de carácter STEM, continúa siendo menor al 25% en el 55% de las empresas (+3 p.p. interanual). Además, continúa en el 31% el porcentaje en las que se sitúan entre el 25-49% (-1 p.p. interanual).

En cuanto a la presencia de las mujeres en aquellas profesiones con formación científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas, STEM, etc. (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



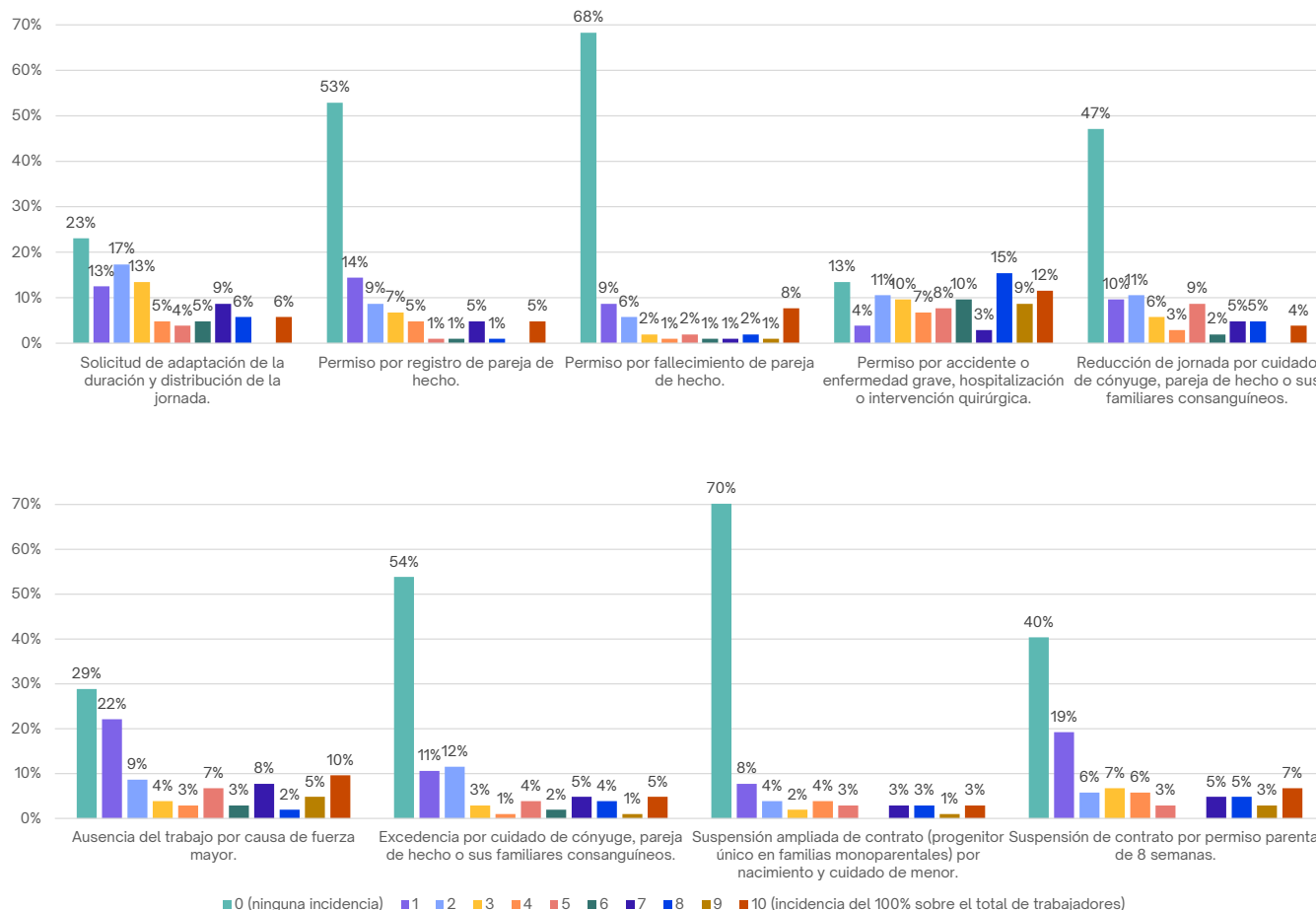
13. El porcentaje de varones que piden reducción de jornada es inferior al 5% en el 79% de los casos. Esta cifra aumenta 5 p.p. interanuales con respecto al año anterior. En cambio, disminuye hasta el 16% para las que se sitúa entre el 5-25% (-6 p.p. interanual).

El porcentaje de varones que piden reducción de jornada es... (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



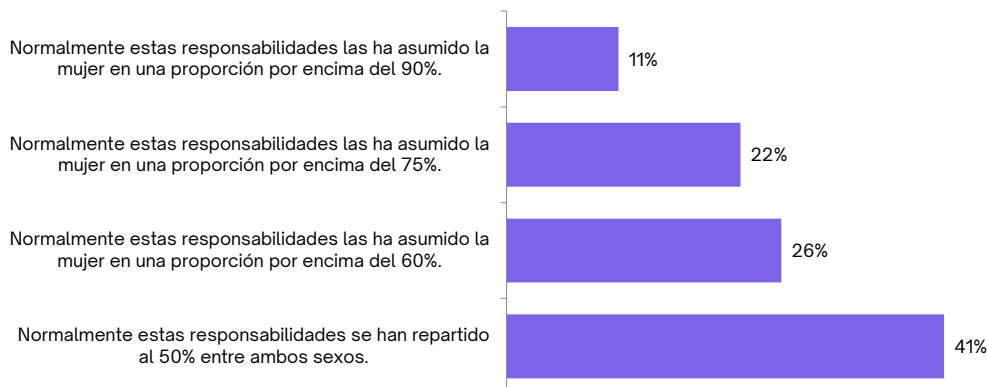
14. El 36% de las empresas considera que la mayor incidencia (puntuaciones 8 a 10) se da por permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica (-3 p.p. interanual).

En relación a los nuevos permisos en materia de conciliación, puntúe la incidencia sobre el total de la plantilla de cada permiso de 0 a 10... (0 ninguna incidencia; 10 incidencia el 100% sobre el total de trabajadores)



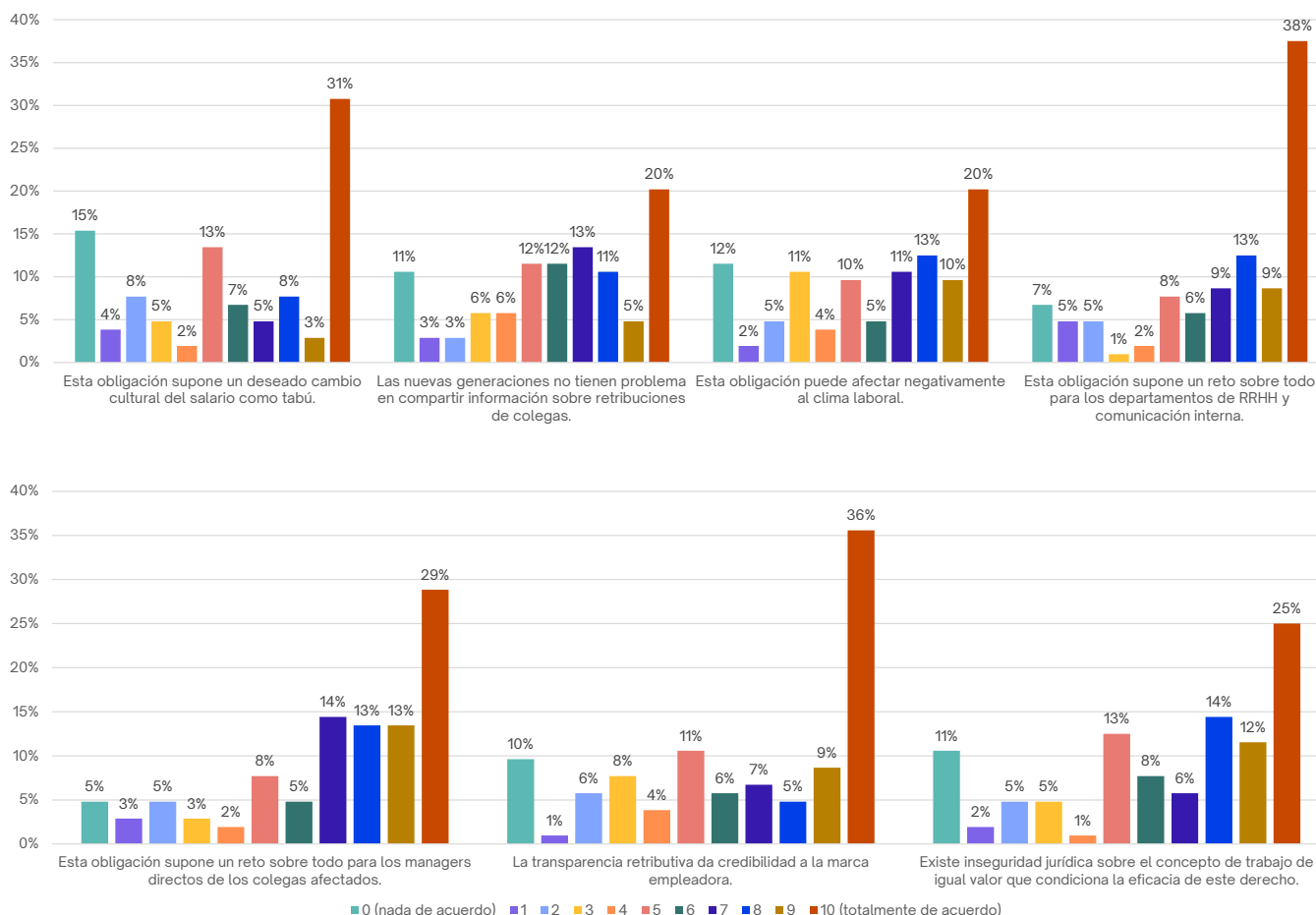
15. El 41% de las empresas considera que normalmente las responsabilidades domésticas se han repartido al 50% entre ambos sexos (-1 p.p. interanual). En cambio, un 26% considera que las mujeres han asumido más del 60% de estas tareas (-2 p.p. interanual).

Su percepción en relación con el teletrabajo como medida de flexibilidad que puede favorecer la co-responsabilidad en las responsabilidades domésticas... (Marque únicamente 1 opción de respuesta):



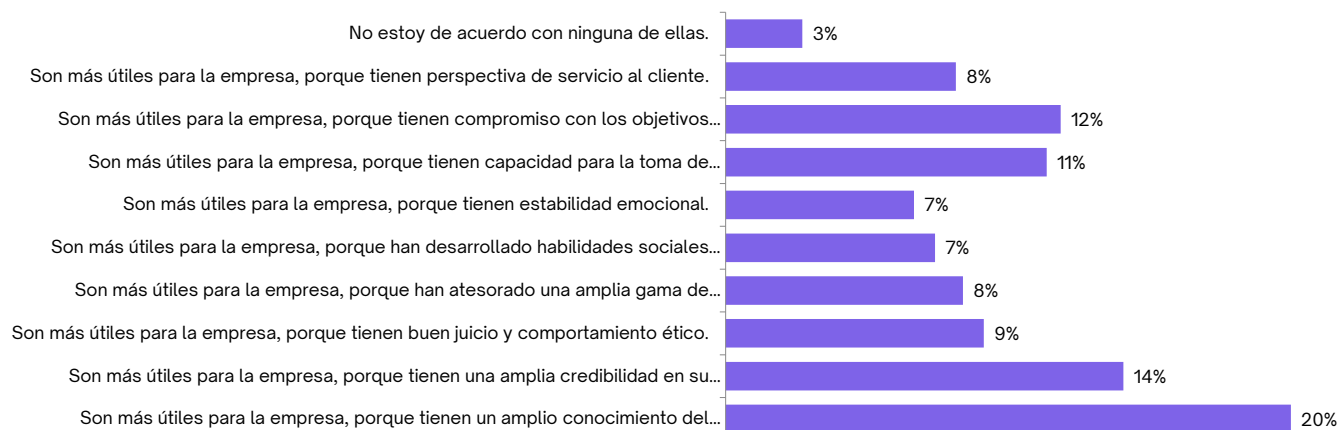
16. El 59% de las empresas considera que la obligación de informar sobre el salario de un trabajador del sexo opuesto que realice el mismo trabajo o aporte el mismo valor, supone un reto sobre todo para los departamentos de RRHH y comunicación interna.

En relación con la trasposición en 2026 de la Directiva 2023/970 sobre la obligación empresarial de los trabajadores puedan obtener información sobre el salario de sus colegas del sexo opuesto que realicen igual trabajo o de igual valor, puntúe de 0 a 10



17. En cuanto a las respuestas recogidas sobre los empleados de más de 50 años, el 20% considera que son más útiles para la empresa porque tienen un amplio conocimiento del negocio (+3 p.p. interanual).

Indique con cuáles de las siguientes afirmaciones sobre los empleados de más de 50 años está de acuerdo: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



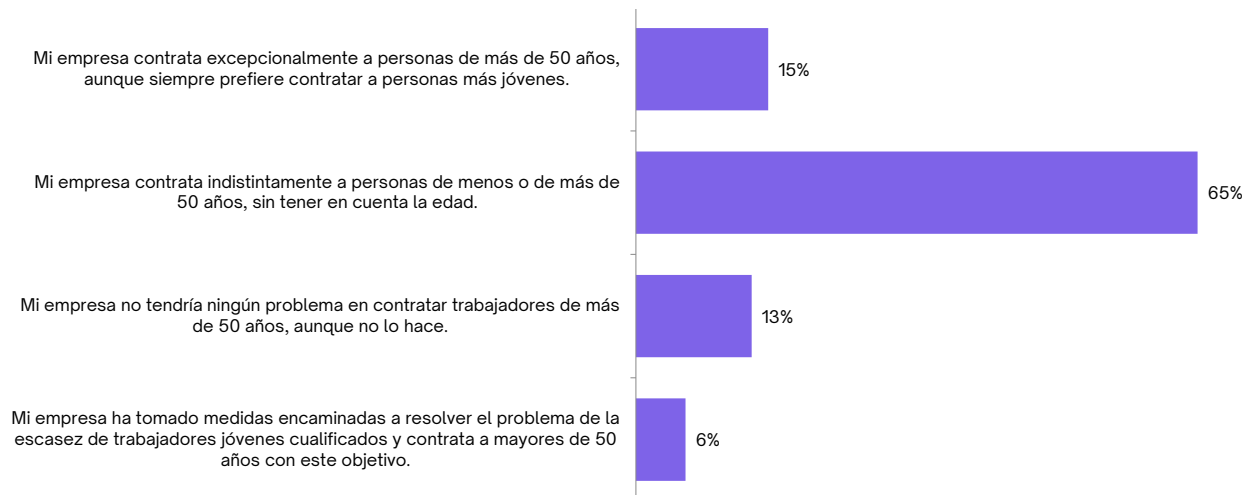
18. En cuanto a las respuestas recogidas sobre los empleados de más de 50 años, el 19% considera que les incomoda trabajar para un superior más joven (+5 p.p. interanual). Asimismo, el 10% considera tienen carencia de habilidades técnicas (+2 p.p. interanual). No obstante, el 42% no está de acuerdo con que los empleados de más de 50 años presente alguno de los aspectos negativos descritos (-5 p.p. interanual).

Indique con cuál/cuáles de las siguientes afirmaciones sobre los empleados de más de 50 años está de acuerdo: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



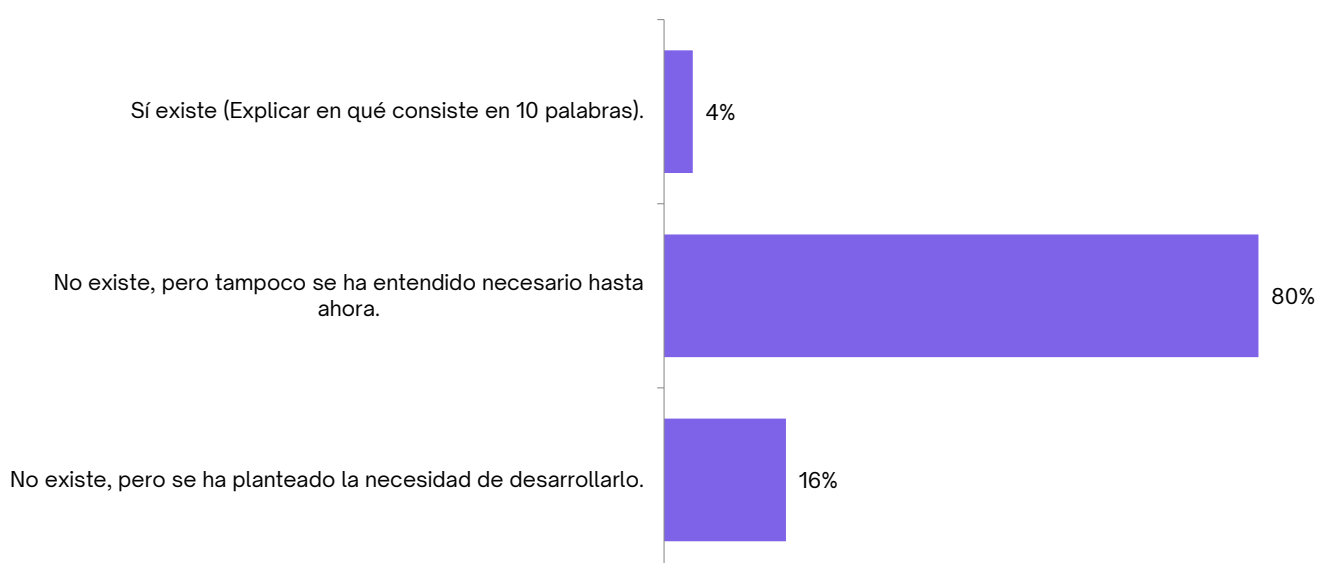
19. En relación con la contratación de personas de más de 50 años, el 65% señala que su empresa contrata indistintamente a personas de menos o más de 50 años (-1 p.p. interanual).

En relación con la contratación en su empresa de personas de más de 50 años: (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



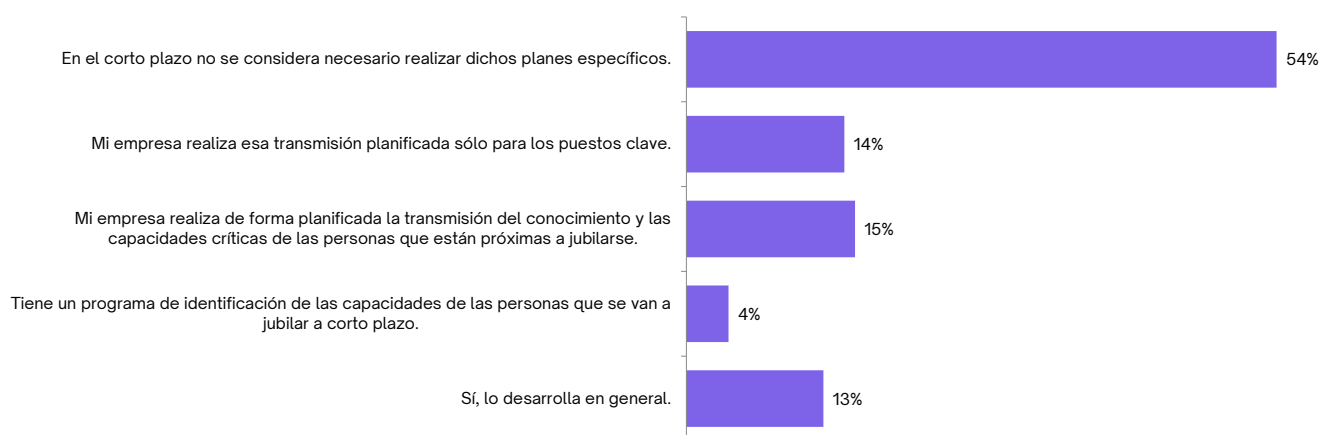
20. Sólo el 4% de las empresas cuenta con algún sistema de gestión para facilitar la adaptación de las personas trabajadoras a partir de cierta edad (-4 p.p. interanual), y el 80% señala que no existe ni se ha percibido que sea necesario (+6 p.p. interanual).

¿Tiene su empresa algún sistema de gestión para facilitar la adaptación de las personas trabajadoras a partir de cierta edad? (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



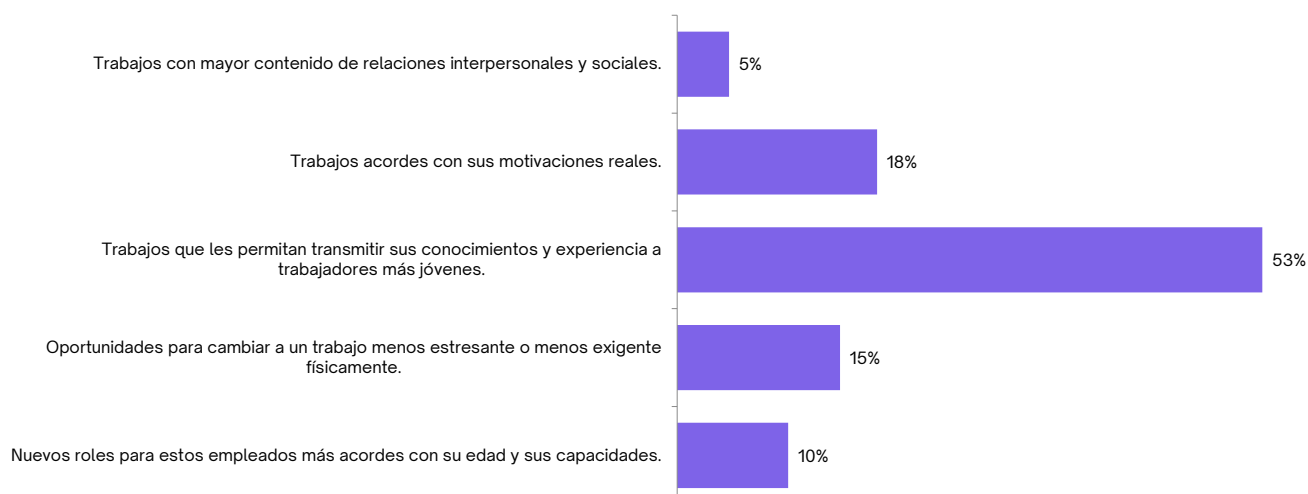
21. El 54% señala que, en el corto plazo, no se considera necesario realizar planes específicos para la identificación y evaluación del conocimiento y capacidades de las personas de más de 50 años (-2 p.p. interanual).

¿Su empresa desarrolla actividades para la identificación y evaluación del conocimiento y capacidades de las personas de más de 50 años? (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



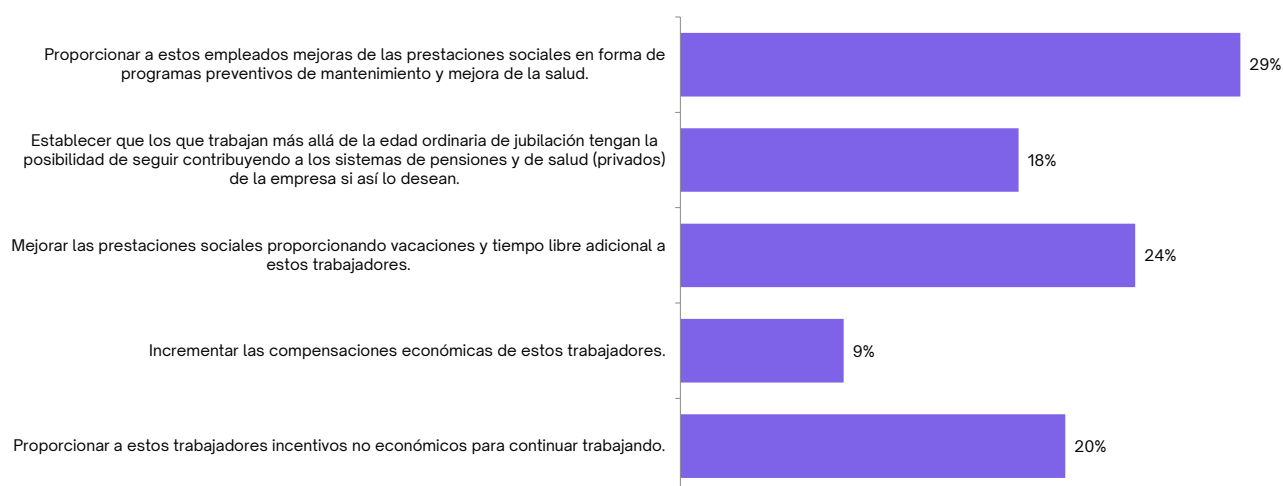
22. El 53% de las respuestas relacionadas con la estrategia de aplicación de adaptaciones al puesto de trabajo del colectivo senior, señalan que estarían dispuestos a crear trabajos que les permitan transmitir sus conocimientos y experiencia a trabajadores más jóvenes (+3 p.p. interanual).

Dentro de la estrategia de aplicación de opciones de adaptación de puestos de trabajo para el colectivo senior, indique cuáles estaría dispuesta su empresa a crear: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



23. Dentro de las políticas de compensación adaptada a los trabajadores de más de 50 años, el 29% proporcionaría a estos empleados mejoras de las prestaciones sociales en forma de programas preventivos de mantenimiento y mejora de la salud (+5 p.p. interanual). En cambio, sólo el 9% escoge incrementar las compensaciones económicas (-2 p.p. interanual).

Dentro de las políticas de compensación adaptada a los trabajadores con 50 años o más, indique cuáles aplicaría preferentemente su empresa: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



24. Al preguntar sobre la prolongación de la edad real de jubilación por encima de la legal, el 26% afirma que sólo deberían seguir en aquellos casos en los que lo deseen tanto el trabajador como la empresa (-6 p.p. interanual). En cambio, el 3% considera que las opciones de contratos laborales actuales son adecuadas para la prolongación de la vida laboral y no son necesarias nuevas modalidades (-1 p.p. interanual).

La prolongación de la edad real de jubilación por encima de edad legal debería llevarse a cabo teniendo en cuenta alguna/s de las siguientes propuestas: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



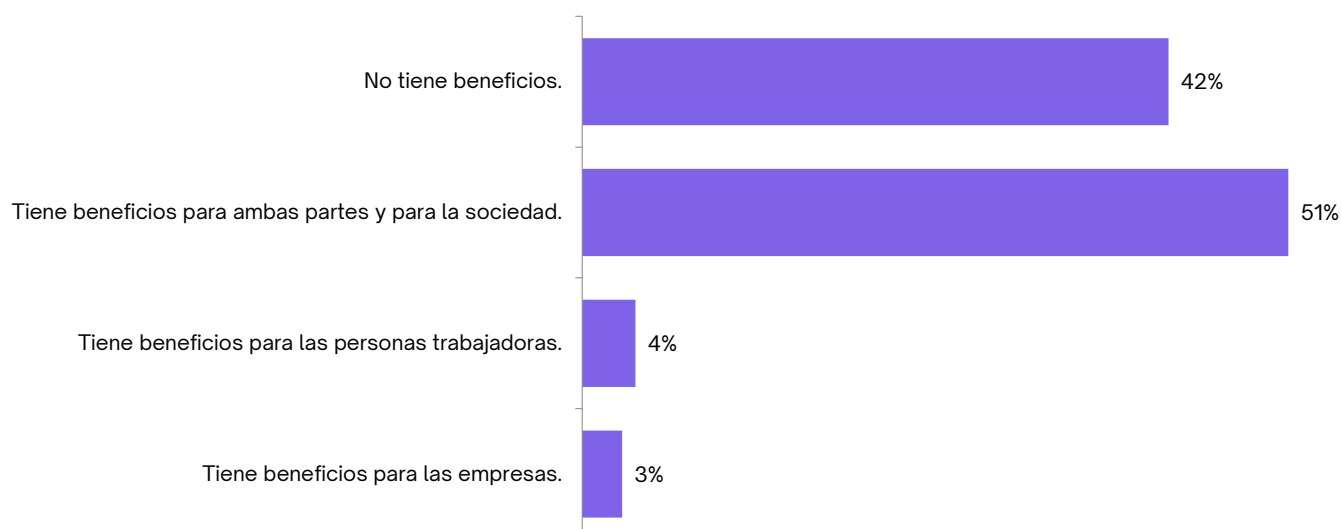
25. La opción más escogida de cara a animar a los empleados de 60 o más años a prolongar su vida laboral es permitir al empleado continuar trabajando, pero con una jornada laboral reducida con un 16% de respuestas (-4 p.p. interanual).

Indique si su empresa estaría de acuerdo con la aplicación de alguna/s de las siguientes opciones de retiro gradual para animar a los empleados de 60 años o más a prolongar su vida laboral y retrasar así su jubilación: (Marque una o más opciones)



26. El 51% de las empresas encuestadas consideran que prolongar la vida laboral después de la edad legal de jubilación tiene beneficios para ambas partes y para la sociedad (+3 p.p. interanual). No obstante, el 42% considera que no tiene ningún beneficio (-6 p.p. interanual).

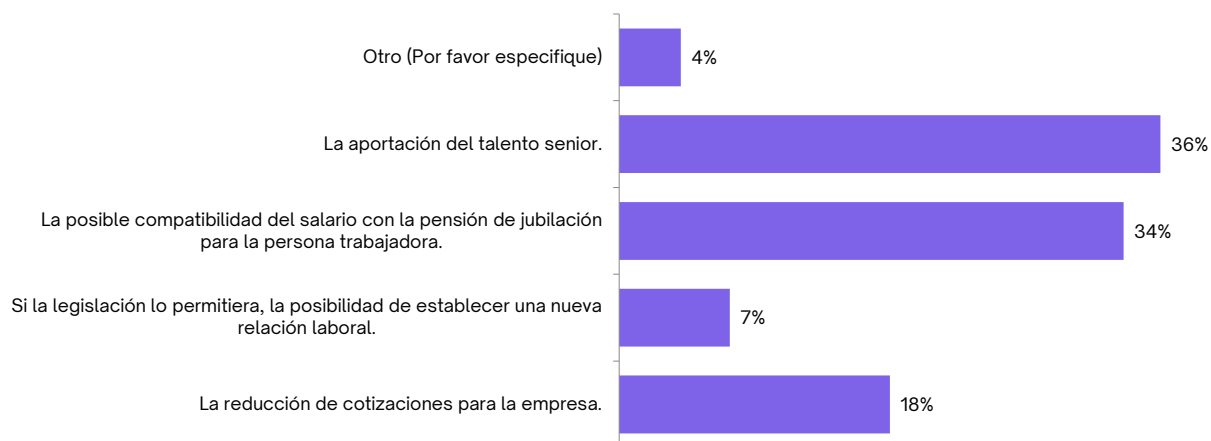
Cree que prolongar la vida laboral después de la edad legal de jubilación: (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



27. El 36% de los que consideran que prolongar la vida laboral es beneficioso, señalan que el principal beneficio es la aportación del talento senior (-9 p.p. interanual).

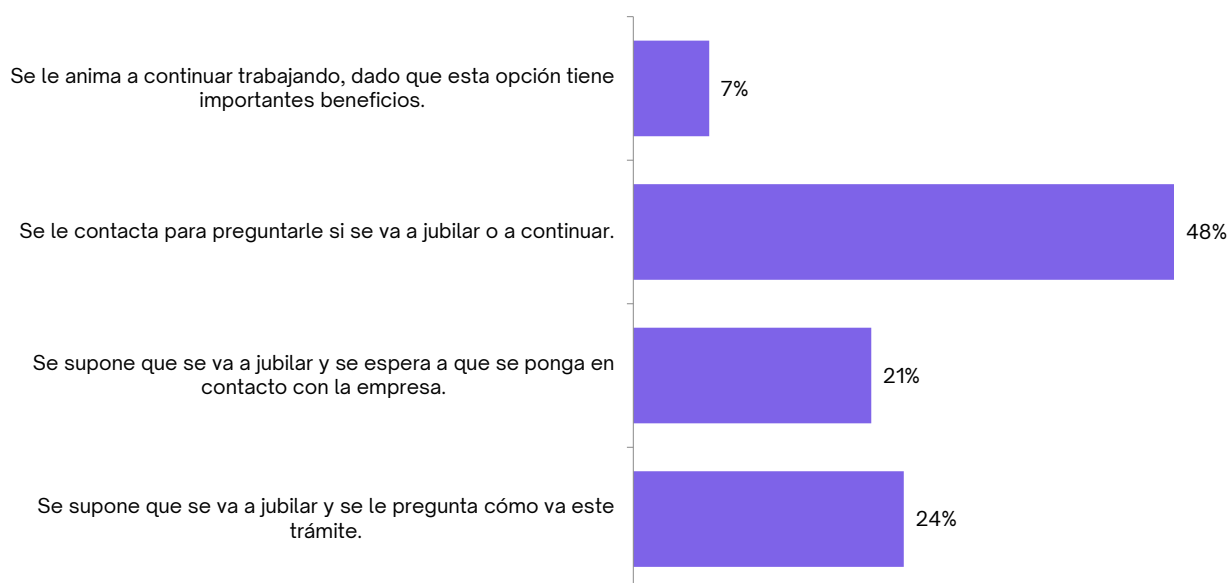
Si ha contestado afirmativamente a la pregunta anterior...

¿Cuál cree que es el beneficio principal?: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



28. El 48% afirma que cuando un trabajador llega a la edad legal de jubilación, se le contacta para preguntarle si se va a jubilar o si va a continuar (+2 p.p. interanual).

En su empresa, cuando una persona trabajadora llega a la edad legal de jubilación... (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



29. La opción más escogida con un 22% de las respuestas como causa fundamental de que la empresa no opte porque sus trabajadores continúen en sus puestos de trabajo al alcanzar la edad legal de jubilación, es que suelen ser los trabajadores con mayor coste agregado para la empresa (-2 p.p. interanual). A su vez, un 22% señala que suelen mostrar menor motivación laboral (+5 p.p. interanual).

¿Cuál cree que es la causa fundamental de que la empresa, en muchas ocasiones, prefiera que sus trabajadores no continúen en sus puestos de trabajo cuando alcanzan la edad de jubilación?: (Marque una o más opciones)



Trabajo a distancia, hibrido y su impacto en la conciliación y la corresponsabilidad

por Auxiliadora Edith Zapata Navarro

El trabajo a distancia o híbrido ha provocado un cambio importante en el mundo laboral y las organizaciones de este siglo, especialmente después de la pandemia de COVID-19. Se ha convertido en una posibilidad tan conocida, que estudios como el de la Universidad de València o la Universidad de Bolonia refieren que casi la mitad de las personas que viven en Europa prefiere trabajar de forma híbrida, combinando trabajo presencial y remoto.

Este cambio no solo ha aportado nuevas formas de trabajar, sino que a la vez presenta retos en la conciliación y corresponsabilidad familiar, así como en la visión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la diversidad de las personas.

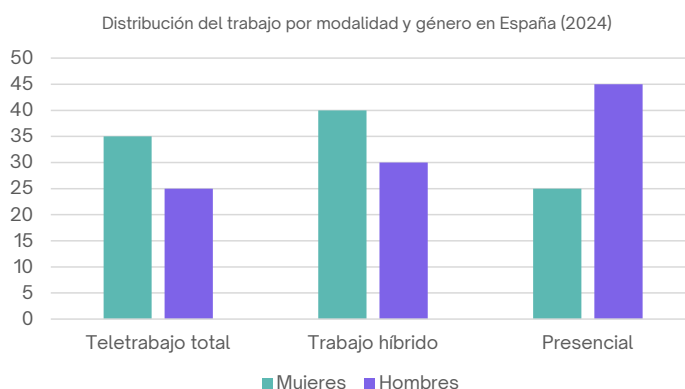
En este artículo, quiero compartir mi experiencia sobre las ventajas, problemas y desafíos que el trabajo a distancia -teletrabajo- y los modelos híbridos presentan para las personas y las organizaciones, así como las necesidades para lograr un mejor equilibrio para todas las personas.

La idea de conciliar trabajo y vida personal comenzó a tomar fuerza en el año 2000, con un enfoque en las madres y las reducciones de jornada. Luego, alrededor de 2010, se empezó a hablar de corresponsabilidad, implicando a los hombres en el cuidado y la distribución de permisos parentales. La pandemia aceleró la digitalización y obligó a repensar la flexibilidad y el bienestar en el trabajo, incluyendo el trabajo remoto y la salud mental en la conversación sobre conciliación.

Según Eurostat, el 30% de los trabajadores en la UE realiza su trabajo a distancia. En España, el teletrabajo habitual ronda el 17.6%, aunque este número es mayor en sectores como tecnología y administración. Aun así, estamos lejos de países líderes como los Países Bajos y

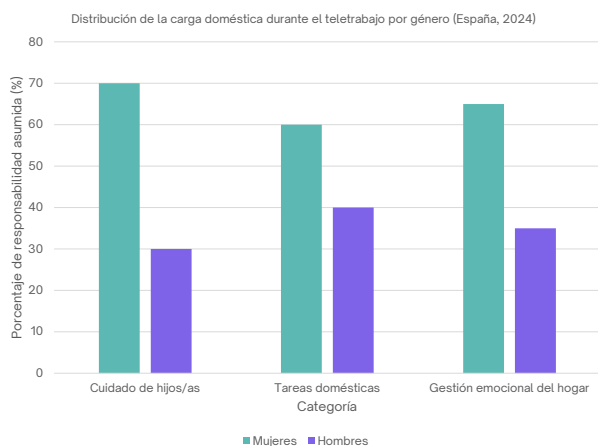
Suecia, donde el teletrabajo es más común. Un estudio de EADA indica que el 52% de las personas trabajadoras ya están en modelos híbridos y un 91% cree que éstos llegaron para quedarse.

A pesar de estos avances, la brecha entre hombres y mujeres que trabajan de manera remota sigue siendo alta. La revista Social Sindicatos Research menciona que los hombres utilizan más el teletrabajo para equilibrar sus responsabilidades familiares, aunque son más las mujeres que optan por modelos híbridos o teletrabajo.



Elaboración propia. Fuente: ONTSI, UOC, Adecco (2024).

Al analizar la carga doméstica en el teletrabajo, los datos muestran que las mujeres siguen llevando la mayor parte del trabajo no remunerado, cuidados y responsabilidades, incluso desde casa. Un metaanálisis de 2024 confirmó que el teletrabajo sigue siendo complicado para las mujeres porque aunque les da flexibilidad, al mismo tiempo aumenta sus responsabilidades en el hogar, afectando su bienestar emocional.



Elaboración propia. Fuente: UOC, Universidad de Valencia (2024).

Como reflejan los datos, las mujeres siguen asumiendo una mayor parte del trabajo no remunerado incluso cuando trabajan desde casa, especialmente en el cuidado emocional y de menores y personas dependientes. Yo lo identifico como una versión avanzada de la conocida “trampa de la conciliación”, que continúa siendo un asunto pendiente en todos los gobiernos.

El Ministerio de Trabajo en España señala que la flexibilidad debe ir acompañada de medidas que promuevan la corresponsabilidad y la formación digital, especialmente para las mujeres con responsabilidades familiares. Sin duda, el trabajo a distancia puede reforzar roles y estereotipos tradicionales en casa, ya que las mujeres a menudo, por una cuestión cultural, tienen más dificultades para desconectar y disminuir su carga mental en el entorno doméstico.

Mi experiencia es que esta situación puede cambiar si se implementan políticas que promuevan la igualdad. Como comparte el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, las empresas con modelos híbridos retienen más

talento femenino gracias a la confianza y flexibilidad que ofrecen.

El informe Global Workforce of the Future (2024) de Adecco también revela que una gran parte de los encuestados valora la combinación de teletrabajo y trabajo presencial para mejorar la salud y reducir la rotación de personal.

Para que el teletrabajo y los modelos híbridos ayuden a cerrar la brecha de género y aumentar la eficiencia, creo que habría que trabajar desde las empresas y las administraciones:

Desde las empresas

1. Rigor y ampliación de contenido en los planes de igualdad que

a. discutan la cultura corporativa, los procesos de liderazgo y la evaluación del desempeño sin centrarse solo en la presencia,

b. revisen y adapten las medidas de conciliación y corresponsabilidad desde un enfoque que incluya las necesidades reales de la diversidad de las personas,

c. incluyan protocolos de desconexión digital y apoyo psicosocial con perspectiva social y de género,

2. Formación específica para entender los sesgos y su impacto en la diversidad de las personas.

3. Crear roles para que personas especializadas monitoreen el proceso de transformación cultural

Desde la administración

1. Asegurar la desconexión digital y ofrecer ayudas para que todas las empresas, sin importar su tamaño, puedan implementar medidas de trabajo a distancia o un modelo híbrido

2. Invertir en digitalización, infraestructura y guarderías, especialmente en entornos rurales, microempresas y pymes.

En resumen, el trabajo remoto e híbrido pueden ser catalizadores poderosos siempre que se gestionen desde la estrategia empresarial, la productividad, el conocimiento del mercado y alineados con la organización y la diversidad.

Estoy convencida de que son una gran oportunidad para mejorar la calidad de vida de las personas tanto en el entorno profesional como en el personal, no solo para las mujeres, sino para toda la diversidad de la plantilla.

La flexibilidad puede ser un gran atractivo para el talento, y una gran apuesta hacia la evolución a un entorno laboral más justo y sostenible.



Auxiliadora Edith Zapata Navarro
Directora General de Empleo, Comercio y Consumo
Ayuntamiento de Alcobendas.



¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web:

adeccoinstitute.es



THE ADECCO GROUP

Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 (19.916) personas mayores de 45 años y hemos formado a casi 70.000 (69.714) alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de casi 300 (274) delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.200 empleados.

THE ADECCO GROUP

Adecco | AKKODIS | LHH | A | FUNDACIÓN ADECCO

