

PLAN DE IGUALDAD

Nuevos requisitos legales en España

La nueva normativa anunciada por el Consejo de Ministros de España el 13 de octubre de 2020, en base a la Ley Orgánica 03/2007, solicita a todos los empleadores de más de 50 colaboradores la entrega de un plan de igualdad en abril de 2021 a más tardar.

Los objetivos a cumplir de dicho plan son los siguientes:

- Identificar las prácticas discriminatorias, definir los objetivos a alcanzar y decidir las medidas a tomar.
- Demostrar la necesidad de implementar acciones positivas y medidas de igualdad para corregir situaciones de desigualdad.
- Constituir un punto de referencia para seguir analizando la evolución de la empresa en términos de igualdad.

¿Por qué favorecer un enfoque sistémico del diagnóstico de igualdad?

- Una estructura organizacional cumple con todas las características de un sistema complejo: múltiples actores con interacciones, intereses y objetivos diversos.
- La dinámica particular de un sistema repercute en los resultados de manera inesperada e imperceptible.
- Los procesos que conducen a desbalances suelen ser inconscientes, y de carácter estructural y acumulativo.

LO QUE BRINDAMOS

- Concepción y entrega de un análisis científico en total adecuación a la realidad de la organización solicitante basado en la experiencia única y conocimientos privilegiados de colaboradores de la misma.
- Estudio completo de la dinámica de procesos, estructuras y relaciones dentro de la organización solicitante para identificar mecanismos clave, cuellos de botella y desbalances.
- Acompañamiento integral en la toma de decisiones para el diseño colaborativo del plan de acción.

NUESTRO ENFOQUE

Acceso a un abanico de conocimiento científico, experiencia técnica aplicada y un proceso bien definido.

Análisis cualitativo • Análisis cuantitativo • Modelación computacional

1. Estudio de la dinámica organizacional con ejercicios de inteligencia colectiva y recopilación de datos sobre la fuerza laboral de la organización solicitante.
2. Desarrollo de un modelo para identificar desbalances de género y brechas salariales, con base en la literatura científica sobre *leaky pipeline*¹.
3. Evaluación y diseño de posibles mecanismos correctivos e intervenciones con metodologías participativas.



Mayra Chávez Juárez
Gerente general

mayra.chavez@coreso.ch
+41 (0) 21 824 10 92
+41 (0)76 228 29 09

¿Quiénes somos?

CORESO es una empresa innovadora y diversa de origen suizo que asiste en el análisis de problemas desde una perspectiva de sistemas complejos. Para ello, nos apoyamos en el conocimiento institucional único de nuestros socios y clientes, y lo combinamos con métodos científicos para acompañar un proceso de toma de decisiones transparente y bien fundamentado.

Nuestro enfoque de modelación colaborativa nos permite fomentar una composición multidisciplinaria de nuestro equipo de investigación y abogar por la investigación aplicada en la resolución de asuntos complejos.

 www.coreso.ch

 [@coreso_ch](https://twitter.com/coreso_ch)

 [collaborative-research-solutions](https://www.linkedin.com/company/collaborative-research-solutions)

NUESTRO EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Nuestra **red internacional** permite evidenciar el potencial de la ciencia en la resolución de asuntos complejos. Gracias a la alineación de cuatro perfiles clave se garantiza un proceso óptimo que brinda **transparencia en la toma de decisiones y logra resultados significativos en planes de acción concretos.**



Dra. Eva Arceo
Gómez

La principal línea de investigación científica de Eva se enfoca en la discriminación en el mercado laboral y en la comprensión de las diferencias de género. Su investigación de más de 10 años se ha publicado en revistas de alto nivel tales como *American Economic Review* y *Economics of Education Review*, entre otras.

Su mayor y más reciente contribución se centra en la aplicación de la literatura sobre *leaky pipeline*¹ (tubería con filtraciones) que analiza la desigualdad de género al aumentar los niveles jerárquicos.



Roman Graf

Con más de 15 años de experiencia, Roman es especialista en el desarrollo de calculadores de salarios, el análisis de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, y en el cálculo de los ingresos perdidos derivados de las brechas de género.

Su más reciente colaboración ha sido en el desarrollo de *Logib*², la herramienta oficial del gobierno suizo para analizar brechas salariales en empresas de más de 100 colaboradores.



Begoña Lopez

Begoña trabaja en la aplicación de técnicas de inteligencia colectiva para la inclusión, generación de pensamiento creativo divergente y convergente, y *design thinking*. Tiene una experiencia marcada en la facilitación de intercambios con equipos multidisciplinares de diversos rubros y proyectos.

Su contribución se centra en el diseño de ejercicios de inteligencia colectiva, el análisis cualitativo y manejo de información orientado al consenso de conclusiones sobre problemáticas complejas. Junto a investigadoras afiliadas de alto nivel, como la Dra. Alejandra Núñez y la Mtra. Cristina Galíndez, garantiza una selección apropiada de métodos científicos cualitativos.



Dr. Florian
Wendelspiess
Chávez Juárez

Florian es director general y responsable de la fundación científica de CORESO.

Cuenta con una sólida trayectoria y trasfondo científico de más de 13 años con enfoque en sistemas complejos, análisis cuantitativo, econometría aplicada y modelación computacional de diversos fenómenos sociales.

Anteriormente dirigió la Unidad de Simulación del Laboratorio Nacional de Políticas Públicas en Ciudad de México, donde colaboró en la aplicación del enfoque de sistemas junto a las investigadoras afiliadas Lucy Hackett y Georgina Trujillo.

1. La literatura sobre *leaky pipeline* (traducido como tubería con filtraciones) analiza las diferencias entre las trayectorias laborales de mujeres y hombres dentro de una organización que conlleva a desequilibrios en la estructura laboral, particularmente en niveles jerárquicos altos.

2. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib.html>