



Universidad
Rey Juan Carlos

Facultad de
Ciencias Jurídicas y Políticas

TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
(A DISTANCIA)
CURSO ACADÉMICO 2023/2024
CONVOCATORIA JUNIO

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

AUTORA: Barba Moraleda, María de los Ángeles

DIRECTORA: Pérez-Ugena Coromina María

DNI: 47041632P

En Madrid a 16 de junio de 2024

Índice

INTRODUCCIÓN	2
HISTORIA DE LA INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL Y SU EVOLUCIÓN EN LA EMPRESA 3	
I. ÉPOCA ROMANA	3
II. EDAD MEDIA	3
III. EL RENACIMIENTO	4
IV. REVOLUCIÓN INDUSTRIAL	5
V. GUERRAS MUNDIALES	5
VI. DESDE 1945 A LA ACTUALIDAD	6
POLÍTICAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD EN LA EMPRESA: INTERNACIONALES Y NACIONALES	8
I. PRINCIPALES POLÍTICAS DE IGUALDAD INTERNACIONALES	8
II. PRINCIPALES POLÍTICAS DE IGUALDAD NACIONALES	12
PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA	16
I. REGULACIÓN	16
II. NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD	17
III. CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD	17
1. Diagnóstico	17
2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.....	18
3. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.	18
4. Registro del plan de igualdad.....	19
PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO	20
I. LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	20
II. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD	21
III. ANÁLISIS DEL DATO EN TÉRMINOS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	24
IV. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA	27
V. PLAN DE IGUALDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID	29
PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR PRIVADO	32
I. LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN	32
II. ANÁLISIS TEJIDO EMPRESARIAL PRIVADO	32
III. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	33
IV. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	33
V. TIPOS DE PLANES DE IGUALDAD	33
1. Planes de igualdad voluntarios.....	34
2. Planes de igualdad personalizados	34
3. Planes de igualdad sectoriales.....	34
4. Planes de igualdad transversales	35
5. Planes de igualdad multidimensionales	35
VI. INICIATIVAS	35
COMPARATIVA ENTRE PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN ESPAÑA	37
I. DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”	38
1. Beneficios del distintivo de igualdad DIE	39
2. RedDIE	39
PLAN DE IGUALDAD EN EL SECTOR PRIVADO: IBERDROLA, CASO DE ÉXITO	41
CONCLUSIONES	44
BIBLIOGRAFÍA	49
REFERENCIAS NORMATIVAS	54

INTRODUCCIÓN

En este estudio se pretende destacar cómo ha ido progresando la incorporación de la mujer en la empresa, y cómo tanto a nivel nacional e internacional poco a poco se ha ido tomando conciencia de las diferencias entre mujeres y hombres en el trabajo, estableciendo políticas y medidas que favorezcan el poder alcanzar la equidad. Cómo a través de planes de igualdad, tanto en el sector público como en el sector privado se está consiguiendo progresivamente la igualdad de oportunidades en el empleo y la disminución de la brecha salarial.

En nuestro país, en las últimas décadas ha habido una incorporación de la mujer en el mundo laboral que no ha ido acompañada de la transformación cultural y social, que permita a la mujer no tener obstáculos para desarrollar su carrera profesional y poder ser capaz de alcanzar igualdad en puestos de responsabilidad, promocionando con las mismas condiciones salariales que el hombre. Para ello se están desarrollando políticas que precisamente permitan mejorar esta situación.

Para entender dónde estamos actualmente, hacia dónde se debe ir en políticas de igualdad, es necesario conocer cómo históricamente la mujer ha tenido que luchar contra todas las dificultades planteadas para, en origen poder introducirse en el mundo laboral y posteriormente, poder ir evolucionado, siguiendo un arduo camino, al que todavía le queda recorrido hasta conseguir la equidad en la empresa entre hombres y mujeres.

HISTORIA DE LA INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL Y SU EVOLUCIÓN EN LA EMPRESA

Desde la antigüedad el papel de la mujer estaba ligado al cuidado de la familia. Su dedicación se limitaba principalmente al hogar. Estaba destinada a ser madre y esposa. Carecía de derechos en el marco civil o político, por lo que su discriminación era total.

I. Época Romana

En la **época de los romanos**, el rol de la mujer en el mundo laboral dependía de diferentes factores como podía ser el estatus social, ubicación y las normas de la sociedad. Podían estar involucradas en la producción agrícola, dentro de las áreas rurales participando en la cosecha junto a los hombres, así mismo en trabajos artesanales, realizados o en el hogar o en talleres especializados. Muy minoritariamente en el comercio, principalmente en las zonas urbanas donde había más oportunidades económicas. Por último, aquellas mujeres de clases más bajas podían llegar a trabajar en espectáculos, como artistas o bailarinas, cargando con el consiguiente estigma social.

A la mujer se la consideraba el sexo débil, *propter sexus infirmitatem*¹, por lo que quedaba excluida de participar en el ejército. No podía tampoco acceder a política, ni tenía derecho a participación en órganos constitucionales. Su participación laboral estaba completamente sometida a las normas sociales. Quedaban bajo tutela de los varones, como indicó el historiador romano Tito Livio *Maiores nostri nullam, ne privatam quidem rem agere feminas sine tutore auctore voluerunt, in mano esse parentum, fratrum, virorum...*², y el orador y abogado Cicerón, directrices que figuraban en la Ley de las XII Tablas (*Lex duodecim tabularum* o *Duodecim tabularum leges*). Se trataba de un texto legal donde quedaban conformadas las normas regulatorias de convivencia de la sociedad romana. *La mujer emancipada del poder paterno por la muerte del padre continuaba dependiendo toda la vida del pariente varón más próximo, y al casarse el marido adquiría derechos sobre los bienes de la mujer, se hacía jurídicamente hija de su marido*³.

II. Edad Media

Durante la **Edad Media** el papel de la mujer en el mundo laboral reflejaba las clases sociales y económicas del momento. Estaba estrechamente vinculado a normas religiosas, económicas y por supuesto, sociales. Pudieron llegar a desarrollar trabajos agrícolas, en zonas rurales. Contribuían a la crianza de animales, siembra y cuidado de los cultivos. *Otras ocupaciones como el abastecimiento del agua, la regencia y administración de baños públicos, lavado de la ropa, fueron actividades muy feminizadas*.⁴

¹ Tituli ex Corpore Ulpiani, XI, 1.

² Tito Livio, Ab urbe condita, XXXIV,2, 11

³ José Antonio Marina, María de la Válgoma, “La lucha por la dignidad. Teoría de la felicidad política”: 76 <https://www.civilisac.org/civilis/wp-content/uploads/la-lucha-por-la-dignidad-marina-y-de-la-valgoma-1.pdf>

⁴ MAN – Museo Arqueológico Nacional. “Oficios y trabajos femeninos en la Edad Media” <https://www.man.es/man/exposicion/recorridos-tematicos/museo-femenino/17-tabica-aguadora.html>

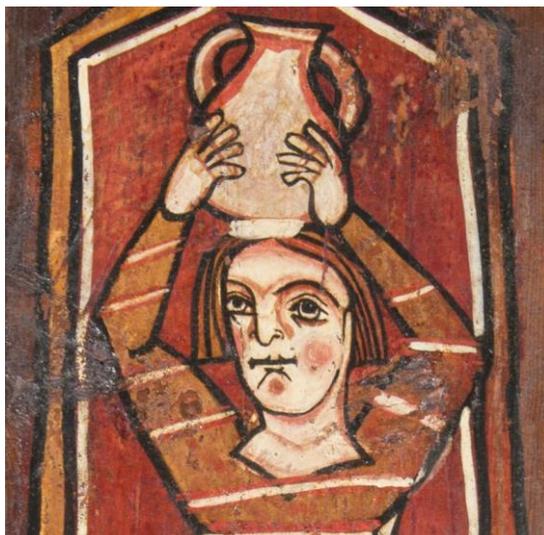


Imagen 1. Tabica con aguadora⁴

Otro rol desempeñado en esta época fue en la industria textil, muy importante en aquellos años, trabajaban en telares y como costureras. Así mismo, podían llegar a vender en pequeños comercios locales las producciones artesanales que realizaban en las casas. La proliferación de los gremios en esta época supuso un aumento en las restricciones de acceso de la mujer al trabajo, puesto que se masculinizaban los oficios.

Muchas mujeres de clase más baja trabajan como sirvientas, sin ningún derecho laboral, a cambio de techo y manutención. Ámbitos como la educación estaban limitados a pocas mujeres de familias nobles. Por último, había mujeres que optaron por llevar una vida religiosa. En los conventos se ofrecía la oportunidad de poder estudiar, bajo eso si, las limitaciones que podrían imponer los superiores eclesiásticos.

III. El renacimiento

El **renacimiento** fue una época en la que comenzaba a vislumbrarse un ligero progreso en el ámbito laboral, fundamentalmente en las clases media y alta, en las que, aunque no hubiese un reconocimiento profesional, sí comenzó a señalarse un reconocimiento social.

A finales de la edad media y comienzos de la época renacentista la corriente humanística que comenzaba a calar en las grandes ciudades como las de Italia, hizo que se favoreciese el estudio de las artes entre las jóvenes de la nobleza. Como ejemplo *Lucrezia Tornabuoni, madre de Lorenzo de Medici, mujer culta y respetada que fomentó el crecimiento de su hijo entre artistas y pensadores*⁵.

Sharon T. Strocchia, historiadora de la Medicina y catedrática en la Universidad de Emory, en su libro *Sanadoras olvidadas analiza la importancia de la mujer en la medicina en el Italia del renacimiento como las monjas apotecarias*⁶.

Aún así y con todo, el humanismo no supuso un cambio en los prejuicios de la sociedad para con la mujer, ya que a las que eran capaces de ser independientes, ganándose la vida

⁵ Ariel G. M. “La búsqueda de la igualdad. Ser mujer en la Italia del renacimiento”, *National Geographic Historia*. 04/11/22 https://historia.nationalgeographic.com.es/a/ser-mujer-italia-renacimiento_16398

⁶ Ángel Díaz. “La historia secreta de las mujeres que revolucionaron la Medicina en los tiempos de la peste”. *El Mundo*. 09/07/20. <https://www.elmundo.es/papel/historias/2020/07/09/5f05fd5821efa00e6a8b469b.html>

por sus propios medios se las consideraba raras, con comportamientos que se desviaban de los que debían seguir por el hecho de ser mujeres.

IV. Revolución industrial

En el siglo XVIII, con la **revolución industrial** se dio una transformación del ámbito laboral y un cambio en el papel de la mujer trabajadora. Comenzaron a contribuir en mayor medida en fábricas, aunque bajo unas malas condiciones laborales y unos salarios muy bajos. La industria textil, manufactura, producción de alimentos. En la mina y la agricultura. Así mismo, trabajaban como empleadas domésticas.

En esta etapa, muchas mujeres abandonaron las zonas rurales, yendo a las ciudades industriales a probar suerte.

La revolución industrial, supuso por tanto un paso hacia delante de la mujer trabajadora, pero con condiciones de explotación y peligrosidad en muchos casos, con jornadas extensas y bajos sueldos.

Entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX surgió el *movimiento sufragista* reclamando el derecho al voto de la mujer. Se recogieron 32.000 firmas para el sufragio femenino, que se presentan en Nueva Zelanda, donde poco después, sería el primer país en otorgar el derecho al voto a la mujer. Esto tuvo un impacto en el mundo laboral, sirvió para alentar a la mujer en la lucha por unas mejores condiciones en los trabajos y sueldos justos, pero aún así la discriminación era latente, como ejemplo, llegar puestos de liderazgo era algo inalcanzable.

V. Guerras mundiales

Un mayor cambio se produjo debido a la *Primera Guerra Mundial*, ya que debido al reclutamiento de los hombres para ir al frente a luchar, quedaban libres, encargándose de esos trabajos las mujeres, como *en el sector bancario donde creció de 9500 a 64000 su ocupación. Deshollinadoras, conductoras de camiones*⁷. Adicionalmente era mano de obra necesaria en sectores como el de la metalurgia y la industria armamentista para la fabricación de explosivos, proyectiles, armas, que servían de suministros para la lucha. En 1915 el gobierno francés estableció un salario mínimo para las mujeres en la industria textil.

En 1918 el movimiento sufragista de años antes dio su fruto, *Reino Unido aprobó el sufragio femenino para mujeres mayores de 30 años, extendiéndose al resto de población mayor de 21 años*⁸, una década después. Poco a poco las principales democracias irían instaurándolo. En España se reconoció este derecho en la Constitución de 1931

Durante la *Segunda Guerra Mundial* volvió a repetirse la situación, miles de mujeres ocuparon puestos en fábricas con necesidad de personal debido a la marcha de los hombres para luchar en la guerra. Había que mantener la producción y la infraestructura en funcionamiento. Trabajos en fábricas armamentísticas para producir tanto armamento, como tanques para la guerra, así como para dotar de equipación militar

⁷ Redacción National Geographic. “La mujer en la Primera Guerra Mundial ¿un nuevo camino hacia la igualdad”. *National Geographic*. 08/09/14. <https://www.nationalgeographic.es/historia/la-mujer-en-la-primera-guerra-mundial-igualdad>

⁸ Ministerio del Interior. Gobierno de España. Patrimonio Cultural de Defensa. “Mujeres en la retaguardia: el papel de la mujeres durante la Primera Guerra Mundial”. 08/03/22. <https://patrimoniocultural.defensa.gob.es/es/novedades/mujeres-retaguardia>

tales como botas, uniformes. *Icono de la mujer trabajadora en la industria pesada fue Naomi Parker Fraley, quien sirvió de inspiración del célebre cartel americano “We can do it”*⁹. Estas mujeres a las que representaba Parker fueron conocidas como Rosies, por Rosie “the riveter”, Imagen 2, símbolo nacido de una canción que contaba cómo mientras su novio luchaba contra los nazis, ella trabajaba para levantar el país.



Imagen 2. Rosie “the riveter” (la remachadora)¹⁰

Otros trabajos como la dedicación a la agricultura en el cultivo de los alimentos necesarios que pudiesen servir de suministro a las poblaciones locales. Este trabajo era fundamental para poder cubrir la necesidad de alimento tanto a la población civil como a la militar.

En el sector sanitario fue fundamental el papel de la mujer puesto que daban a asistencia médica como enfermeras a los heridos de guerra y a civiles, trabajo que salvaba vidas y que daba a su vez aliento a los compañeros militares de los caídos en combate. Al igual que en la primera guerra mundial, las mujeres también ocuparon puestos administrativos y bancarios, haciéndose responsables de diferentes funciones de la administración.

El trabajo y dedicación de la mujer durante las guerras mundiales, sirvió para poner su figura en valor, asumieron responsabilidades históricamente otorgadas al hombre, generando un impacto que fue la semilla para el cambio de la percepción del rol de la mujer en la sociedad y especialmente en el mundo laboral.

VI. Desde 1945 a la actualidad

Tras la Segunda Guerra Mundial, en 1945 nacen las Naciones Unidas (ONU), con el objetivo de fomentar la cooperación internacional. La carta de las Naciones Unidas consagra la igualdad de género: *Nosotros los pueblos... reafirmamos la fe... en la igualdad de derechos de mujeres y hombres. En 1946 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se convierte en el primer órgano gubernamental mundial*

⁹ Álex Sala. “Empoderamiento femenino. Naomi Parker Fraley, la mujer que se esconde detrás del icono feminista ‘We can do it!’”. *National Geographic Historia*. 09/04/24.
https://historia.nationalgeographic.com.es/a/naomi-parker-fraley-la-mujer-que-se-esconde-detras-del-icone-feminista-we-can-do-it_12307

¹⁰ Wikipedia. Cartel de propaganda “We can do it” de la compañía Westinghouse Electric
https://es.wikipedia.org/wiki/Rosie_the_Riveter

*dedicado de forma exclusiva a la igualdad de género.*¹¹ En 1948 en la Declaración Universal de Derechos Humanos, queda por vez primera definido el conjunto de derechos y libertades que de forma igualitaria corresponden al hombre y a la mujer.

Este movimiento en la búsqueda de la equiparación de la mujer al hombre continúa en los siguientes veinte años con la exigencia de igualdad de derechos por parte de asociaciones feministas y gracias a que, desde el poder legislativo comenzaron a haber cambios legislativos y a promover leyes y políticas de igualdad como el Título VII de la ley de Derechos Civiles en Estados Unidos. De esta forma el rol de la mujer en la empresa comenzó a cambiar, comenzaron a ocupar puestos ejecutivos, pero con una destacada brecha salarial. Importante señalar que en estos años, en la década de los 70, hubo una mayor inscripción en estudios superiores, lo que les proporcionaba una adquisición de herramientas y habilidades que les permitían ser más competentes y poder luchar por las mismas condiciones que el hombre en el mundo laboral.

Durante las últimas décadas del siglo pasado, se continuó con la lucha para conseguir la igualdad. Hubo una mayor presencia de la mujer en la empresa con una mejor aceptación social. Muchas causas favorecieron esta situación, como los cambios en las estructuras económicas que requerían mayor número de ingresos para poder seguir teniendo el mismo ritmo de vida. Consecuencia de una mayor incorporación de la mujer en el trabajo, fue la aprobación de diferentes políticas como el permiso retribuido por paternidad, y los horarios flexibles para ayudar a la conciliación. En estos años los movimientos feministas continuaban luchando por la igualdad, y aunque fueron unos años en los que se consiguió un avance importante para la mujer, temas como las diferencias en el sueldo ó la incursión en puestos tecnológicos, todavía se planteaban como asignaturas pendientes, incluso aún hoy en día persisten.

A pesar de que el siglo XX se caracterizó por la firma de tratados históricos, que tenían como consecuencia mejorar normas que impactaban en la mujer, es en el siglo XXI donde le dota de un mayor reconocimiento, habiéndose incrementado su participación, consiguiendo alcanzar una proporción importante de mujeres en diferentes sectores. Durante estos últimos años, gracias a la revolución tecnológica han surgido nuevas oportunidades laborales para la mujer en un campo en el que hasta el momento su presencia era menor. Por otra parte, hay muchas más mujeres emprendedoras, eso sí, muchas de ellas tienen que hacer frente a dificultades de financiación, de oportunidades de mercado, etcétera.

Actualmente gracias a la implementación de políticas de igualdad se está fomentando la equidad e inclusión en grandes empresas y multinacionales principalmente, poniendo atención a la brecha salarial que desde siempre ha existido, y la oportunidad de acceso a puestos de liderazgo.

Es por tanto el siglo actual, donde se pretende al fin conseguir la igualdad de género, continuando con la lucha para que desde la política se den las herramientas necesarias que hagan que esto suceda.

¹¹ ONU Mujeres. UN Women. “Cronología: Mujeres del mundo, ¡únanse!”. 28/02/18.
<https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/1940>

POLÍTICAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD EN LA EMPRESA: INTERNACIONALES Y NACIONALES

Las políticas internacionales y las nacionales de igualdad tienen objetivos comunes para promover que las condiciones laborales sean igualitarias entre hombres y mujeres, pero entre ellas existen diferencias de alcance, marco legal, contexto local e implementación.

La normativa y el marco legal de las políticas internacionales son estándares basadas en tratados y recomendaciones de la ONU, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión europea.

En España se toma como base la Constitución española de 1978, donde en el artículo 14 se indica: *los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*¹² así como en el artículo 1 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: *Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.*¹³

La implementación de las políticas de igualdad en el marco internacional es competencia de las organizaciones internacionales, aunque de forma limitada. Su alcance es global, dirigido a ámbitos como la equidad en los salarios, en oportunidades por género, en conciliación. Su planteamiento pretende abarcar las distintas necesidades de la totalidad de los países, pero es limitado, ya que la realidad es que la adaptación global puede no ser posible debido a la especificidad social que se da en algunos países.

En España, que se lleven a cabo estas políticas es responsabilidad del Gobierno, ministerio e instituto de la mujer, quienes pueden incluir ciertas pautas asegurar que se ejecutan. El alcance por tanto de estas políticas es a nivel nacional para tratar de eliminar las diferencias salariales y otras discriminaciones o desigualdades, y esto favorece a que sean específicas atendiendo a las necesidades de la sociedad española.

I. Principales políticas de igualdad internacionales

Existen múltiples tratados, acuerdos internacionales, convenciones que promueven la igualdad de género. A continuación, hago mención a algunas de ellas:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1948¹⁴. En ella se establecen los derechos fundamentales de todas las personas, incluido el derecho a la igualdad y la no discriminación por motivos de género. Derecho al trabajo sin discriminación alguna, a igual salario por mismo trabajo.

¹² Senado de España. *Constitución Española*. Capítulo Segundo. Artículo 14. <https://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html#1>

¹³ BOE Núm. 71. 23/03/2007. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=1.,se%20ha%20producido%20la%20discriminaci%C3%B3n>.

¹⁴ Naciones Unidas. *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Art. 1,2,23,26 <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, por la Organización Internacional del Trabajo¹⁵ (OIT), en 1951, con objetivo de asegurar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un mismo trabajo. Prohíbe la discriminación salarial por género y exige una evaluación equitativa del trabajo.
- Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)¹⁶. Adoptado por la OIT en 1958, teniendo como objetivo prohibir la discriminación en el empleo y la ocupación por cualquier tipo de condición, social, de género, raza, política o religión. Protegiendo a las mujeres frente a la discriminación en la contratación, promoción laboral, formación, incluso en el despido.
- Recomendación sobre la Promoción del Empleo y la Protección contra el Desempleo¹⁷, adoptado en 1964 por la OIT. Incluye medidas como equidad por género en las oportunidades para acceder a un trabajo digno y a la formación. Con ello se pretende promover el empleo protegiendo a los trabajadores contra el desempleo.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹⁸: En 1979 fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es un tratado internacional cuyo objetivo es eliminar la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida. Establece estándares para garantizar la igualdad de género en el acceso al empleo, igualdad salarial y protección contra la discriminación laboral.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing¹⁹, aprobada en 1995, durante la IV Conferencia Mundial de Mujer. Representó un antes y un después en el tratamiento de la igualdad, al que pudieron acudir numerosas organizaciones de mujeres y feministas. El objetivo de esta declaración es el de promover la igualdad de género en todos ámbitos. Establece 12 áreas fundamentales de acción para lograr la igualdad de género, acceso al empleo y formación. Se incorporó un nuevo mecanismo de actuación denominado *gender mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género, la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, ejecución y la evaluación de las políticas públicas.²⁰

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. *C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951* (núm.100). Art. 1,2,3.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. *C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958* (núm. 111). Art. 1,2,3,5.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. *R122 – Recomendación sobre la política de empleo, 1964* (núm. 122)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R122

¹⁸ Naciones Unidas. Derechos Humanos–Oficina de alto comisionado. “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” 18/12/79. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

¹⁹ Naciones Unidas. “Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer”. 15/09/95. p. 1-7.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

²⁰ Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. “Beijing, IV Conferencia mundial de la mujer”.

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/ConferenciasNNUU.htm>

- Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo²¹, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en 1998. Establece principios básicos relacionados con el trabajo digno y los derechos laborales incluida la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la no discriminación del empleo.
- Convenio sobre la Protección de la Maternidad²², por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2000, se adopta con objetivo proteger la salud y el bienestar de la mujer durante todo el proceso de la maternidad. Protección del empleo y o discriminación Establece normas sobre la baja de maternidad, la lactancia y el despido por motivo de maternidad.
- Directiva de la Unión Europea sobre la igualdad de Género en el Empleo²³, adoptada por la UE en 2006, prohíbe la discriminación por motivos de género en el empleo y exige que los estados miembros tomen medidas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Se aplica tanto en el sector público como en el privado y cubre todos los aspectos del empleo: contratación, condiciones laborales, promoción y formación profesional. Sus principales disposiciones son:
 - Prohibición de Discriminación: No puede haber discriminación directa o indirecta por motivos de género en el trabajo.
 - Principio de igualdad de trato: Se requiere que todos los Estados miembros garanticen que no haya discriminación por género en cuestión salarial, acceso al empleo, formación y promoción.
 - Medidas de promoción de la Igualdad de Género, los Estados miembros están obligados a promover la igualdad entre hombres y mujeres, adoptando políticas de igualdad, sensibilización y la formación sobre la igualdad en género.
 - Acciones Positivas: Adopción de medidas para promover la igualdad de género en el empleo, que sirvan para mejorar la representación de las mujeres en diferentes sectores o puestos de trabajo.

Los Estados miembros son responsables de implementar y hacer que se cumpla la directiva en cada legislación nacional, teniéndose que incorporar por tanto a los sistemas legales y que se apliquen correctamente en el ámbito laboral. Si alguno de los Estados miembros no cumple su obligación, la Comisión Europea puede tomar medidas legales en contra.

²¹ Organización Internacional del Trabajo. “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”. 1998. p. 7, 8,9.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

²² Organización Internacional del Trabajo. *C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad*, 2000 (núm. 183) art. 8 y 9

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

²³ EUR-lex. European Union website. “Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)”. Disposiciones Generales Art.1. Disposiciones Específicas Cap.1, Cap. 2 Art. 4,5, 9, Cap.3 Art. 14,15. Disposiciones Horizontales, Cap.1 Art. 17,18, Cap.2 Art.20 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

- Convenio sobre los Trabajadores Domésticos²⁴, por la OIT en 2011, tiene como objetivo proteger el derecho de los trabajadores dedicados al cuidado y limpieza del hogar. En su mayoría son mujeres. Se establecen normas sobre cuáles han de ser las condiciones de trabajo, la remuneración, seguridad social.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015, el ODS 5²⁵. Es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que la comunidad internacional se ha comprometido a alcanzar en 2030. Cuyo objetivo es lograr la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas. Para ello se persigue entre otras cuestiones, las siguientes:
 - Acabar con cualquier forma de discriminación contra el género femenino.
 - Dar igualdad de acceso en la educación, lo que podrá favorecer a la incorporación al mundo laboral.
 - Aumentar la representación de la mujer a todos los niveles, para procesos de toma de decisiones y puestos de liderazgo tanto en la vida política, económica y pública.
 - Reconocer el trabajo no remunerado realizado por la mujer.
 - Promocionar la igualdad y el empoderamiento de la mujer dotando de mayor inversión para tal fin.
 - Aprobar políticas que promuevan la igualdad de género.

Como indicadores que reflejen en qué medida se progresa en la consecución de estos objetivos:

- Tasa de participación de la mujer en el trabajo.
- Tasas de mujeres que reciben formación.
- Proporción de mujeres que ocupan puestos en parlamentos regionales y nacionales.

En la imagen 3, extraída del informe de la edición especial del informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2023) de Naciones Unidas, muestra la *proporción de jóvenes desempleados, que no cursan estudios, ni reciben formación, por sexo*²⁶, en 2022 (porcentaje). En él se puede ver cómo en nuestros días, a nivel global las mujeres continúan teniendo el doble de probabilidades de estar desempleadas, no cursar ni recibir ninguna formación, en un porcentaje del 32,1% vs el 15,4% de los hombres.

²⁴ Organización Internacional del Trabajo. *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Art.1,2,5,6,7,10,15

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

²⁵ Naciones Unidas. Objetivos de desarrollo sostenible. “Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

²⁶ Naciones Unidas. “Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Edición Especial, 2023. Por un plan de rescate para las personas y el planeta”. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*cevobu*_ga*MTM3ODUwMTc4MC4xNjk3OTkxMTY2*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcwOTQ2ODQwMS4yLjEuMTcwOTQ2ODQ2My4wLjAuMA..

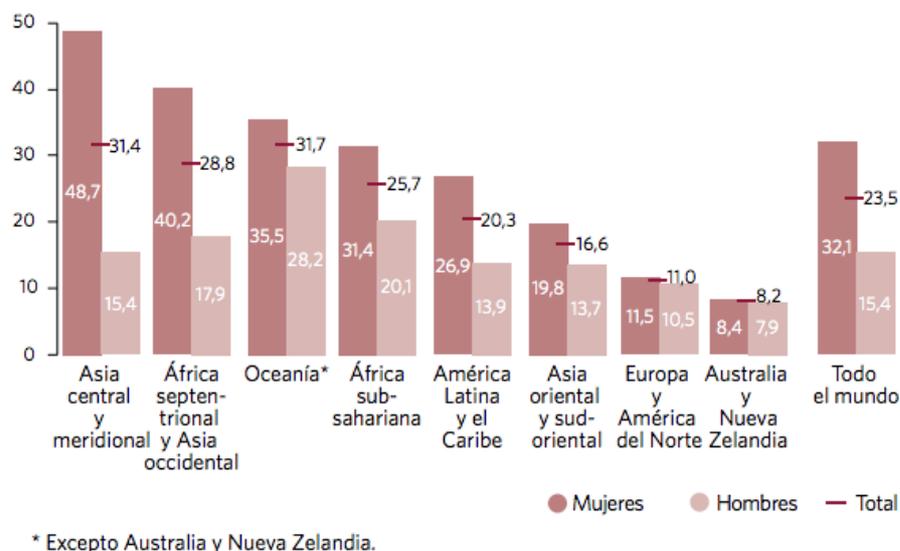


Imagen 3. Gráfico. Naciones Unidas. ODS 2023.

II. Principales políticas de igualdad nacionales

En el ámbito nacional existen diversas políticas de igualdad, para el ámbito laboral, que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la eliminación de discriminación por género.

Estas políticas han ido evolucionando a lo largo del tiempo. Haciendo una comparativa de las políticas existentes previa al año 2000, se puede ver que en España, aunque sí que había una legislación que protegía derechos laborales esenciales, no se daba especial enfoque a la igualdad de género en el trabajo. La discriminación era más común en ciertos sectores empresariales, brechas salariales importantes, mayor desigualdad en ocupación de puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Con respecto a los permisos por maternidad y paternidad eran desiguales. El padre no disponía del mismo tiempo de baja por paternidad para poder hacerse responsable del cuidado del bebé.

Después del año 2000 ha habido un progreso notable en establecimiento de medidas y políticas que favorezcan la igualdad de género en el trabajo.

A continuación, detallo algunas de ellas:

- Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)²⁷, aprobada en 2007 cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad y de oportunidades, regulando los derechos y deberes de las personas y estableciendo medidas para eliminar la discriminación por género, como las siguientes:
 - Prohíbe la *discriminación directa o indirecta* por sexo y promueve la *igualdad de trato* en el acceso al empleo, a las oportunidades de promoción y condiciones laborales (artículos 5 y 6).
 - Establece la obligación de *elaborar y aplicar un Plan de Igualdad* en empresas con más de 50 trabajadores. Garantiza la igualdad retributiva

²⁷ BOE núm. 71, de 23/02/2007- *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Art.5,6,14,44,45,46, 51. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

entre quienes realicen un mismo trabajo, obligando a las empresas a realizar auditorías salariales que ayuden a identificar posibles brechas salariales entre mujeres y hombres. Igualdad en oportunidades de formación y carrera profesional (artículos 45 y 46).

- Establecimiento de medidas para asegurar la *conciliación del trabajo con la vida familiar* (artículos 14, 44,51).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres²⁸, aprobada en el año 2020, cuyo objeto es promover la igualdad y no discriminación por género en materia retributiva, eliminando la brecha salarial, estableciendo medidas de transparencia y auditoría. Se desarrollan mecanismos que puedan determinar su cumplimiento.
 - *Principio de transparencia retributiva* (artículos 3 y 4) con el objetivo de identificar discriminación en los puestos de trabajo, en los que teniendo el mismo desempeño, se perciba una retribución inferior sin ninguna causa.
 - *Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos* (art. 9), con la premisa de garantizar que los niveles profesionales y las condiciones de los mismos, están marcadas con criterios objetivos, sin poder dar lugar a discriminación por género.
 - *Auditoría retributiva* para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad en retribución entre hombres y mujeres (art.7 y 8).
- Planes de igualdad, establecidos como mecanismos que promueven la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Se han de elaborar con representación de los trabajadores, y se han de incluir medidas para que las oportunidades y el trato en el ámbito empresarial sea el mismo. Para poner al alcance público, los objetivos y estructura de los planes de igualdad, desde el Gobierno de España se publica una guía para llevarlo a cabo, y de esta manera ayudar en el proceso de negociación, elaboración y aplicación²⁹.
- Programas de sensibilización y formación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En la ley de igualdad figura un bloque de propuestas: *Enfoque de género en las cláusulas sociales y subvenciones*, cuyo objetivo es que se erradique a discriminación y desigualdad en igualdad de oportunidades por género. Estas propuestas suponen una valoración de actuaciones a favor de la igualdad para las empresas que lo soliciten. Esta valoración será para subvenciones y en ejecución de contrataciones públicas³⁰.

²⁸ BOE núm. 272, de 14/10/2020- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Art.3,4,7,8,9. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

²⁹ Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. “Guía para la elaboración de los planes de igualdad”. https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf

³⁰ Empresas asesoramiento para la Igualdad. Herramienta de apoyo N°1: “El compromiso de la empresa con la igualdad” p.5,6,8. <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Herramienta-de-Apoyo-n1-El-compromiso-de-la-empresa-con-la-igualdad.pdf>

- Establecimiento de protocolos contra el acoso sexual en el trabajo. Siendo este otro motivo de discriminación en el trabajo por razón de sexo, alterando el entorno laboral perjudicando por ende el clima de trabajo.

El protocolo responde los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y el Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro y se modifica en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así como el artículo 14 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.³¹ Cualquier empresa debe tener el compromiso de erradicar cualquier forma de conducta que atente a la libertad sexual y a la integridad moral. La aplicación de estas normas promueve la sensibilización de los trabajadores frente a este tema, de tal forma que puedan ayudar a contribuir para que no se den situaciones de acoso y discriminación por sexo, evitando que estas situaciones se prolonguen en el tiempo sin que cesen conductas agresivas, además de manifestarse como empresa con tolerancia cero en esta materia, dejando patente el compromiso frente al acoso y cualquiera de sus manifestaciones.

Si la empresa dispone de un plan de igualdad, este protocolo estará incluido. *Si no dispone de un plan de igualdad, podrá solicitar el acuerdo del depósito del acuerdo relativo al protocolo ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo indicado en el artículo 12 del Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre, y en la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010 del 28 de mayo.*³²

- Medidas de conciliación laboral y familiar:
 - Trabajo en remoto: medida adoptada en las empresas que permite poder ahorrar tiempo a los empleados en desplazamientos, facilitando el cuidado de hijos o familiares dependientes al cargo.
 - Flexibilidad horaria: medida que permite al trabajador ajustar según sus necesidades personales el horario de trabajo, siempre que se cumplan las horas por contrato.
 - Permiso de maternidad y paternidad: Con la ampliación de este permiso facilita a los progenitores el poder tener mayor implicación en el cuidado de los hijos.
 - Ayudas en el cuidado de los hijos: facilitan la conciliación laboral y familiar a los empleados con niños pequeños.
 - Políticas para emergencias familiares: estas medidas proporcionan la facilidad para poder ausentarse del trabajo por enfermedad de algún familiar o problemas escolares.

En términos generales estas medidas de conciliación aportan beneficios en los trabajadores, que favorecen la igualdad de género, pudiendo contribuir al incremento de la natalidad y alimentar de forma positiva el tejido social.

³¹Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral”. 2023. p. 6 -11 https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

³² Ibid. p.14

Desde el Observatorio de Igualdad, órgano gestionado por el Instituto de la mujer, *se tiene por objeto constituir un sistema de información para conocer la situación de las mujeres con respecto a los hombres, y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha, así como proponer políticas que puedan mejorar la situación de las mujeres en distintos ámbitos, en un plano de igualdad.*³³

³³ Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. “Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”
<https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/home.htm>

PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA

El objetivo de llegar a conseguir la igualdad en el ámbito laboral en España se está tratando con prioridad, implementando una serie de medidas que persiguen garantizarlo, como la implementación y ejecución de planes de igualdad.

Los planes de igualdad son una herramienta fundamental para poder llegar a conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como erradicar la discriminación por género, fomentar la igualdad en oportunidades, creando un entorno laboral inclusivo. Para ello, y con este objetivo, el Plan de Igualdad establece un conjunto de medidas que ayuden a asegurar esta igualdad.

I. Regulación

Están regulados por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos del trabajo.

Los planes de igualdad están articulados como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad. La Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto establece los límites de aplicación, cumpliendo con el principio de transparencia por tener que participar todos los sectores implicados en la identificación del propósito y especificación del contenido, sin que suponga nuevas cargas administrativas innecesarias.

En el Real Decreto-ley 6/2019 se desarrolla la obligación de Igualdad en el trabajo. En este Real Decreto se incorporaron cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007, como la modificación del artículo 45.2, estableciendo el ámbito de aplicación, indicando que *cualquier empresa con una plantilla superior a cincuenta trabajadores está obligada a tener un plan de igualdad*, ampliándose el número de empresas obligadas a implantarlo, ya que anteriormente se aplicaba a empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores. Este cambio, debido al incremento del número de empresas obligadas, se estableció para ejecutarse de forma paulatina.

Este cómputo de trabajadores ha de realizarse teniendo en cuenta a la totalidad de la plantilla de la empresa, sin importar la forma de contratación, incluyendo los trabajadores que estén a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de duración determinada con al menos una vigencia de cien días.

Será voluntaria la elaboración e implantación del plan de igualdad, en empresas que tenga una plantilla inferior a la indicada, no sin antes negociación con la representación legal de los trabajadores, a quienes les aplicará lo regulado en este Real Decreto.

En el caso de empresas que formen parte de un grupo de empresas, pueden elaborar un único plan para todas las empresas del grupo, negociando según las reglas establecidas en el artículo 87 del *Estatuto de los Trabajadores*, que establece la *Legitimación* de los trabajadores a ser representados para que en su nombre se negocie en los convenios de empresa.³⁴ En caso de un único plan para todas las empresas del grupo se debe justificar la conveniencia de que un solo plan de igualdad se establezca para todas las empresas que componen el grupo.

³⁴ BOE. *Estatuto de los trabajadores*. Art. 87 – p. 163,164.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139

II. Negociación de los planes de igualdad

Para la negociación de los planes de igualdad, las empresas han de comenzar el procedimiento constituyendo una comisión negociadora, en un plazo de tres meses como máximo, cuando el total de su plantilla supere el mínimo de cincuenta trabajadores para la implantación del plan. En cambio, las empresas que no estén en esta situación pero que por convenio colectivo estén obligadas, deben establecer también una comisión dentro del plazo que se indique en el convenio, o tres meses a más tardar desde la publicación de éste. Esta comisión ha de contar con un máximo de 6 miembros por parte de representantes de la empresa y por parte de los representantes de los trabajadores. Sea cual sea la situación, las empresas han de tener en un plazo máximo de un año para la implantación del plan desde que finaliza el plazo de iniciación del procedimiento. La comisión puede pedir asesoramiento externo de expertos en la materia de igualdad de género en el ámbito laboral.

III. Contenido de los planes de igualdad

En el *Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre*, capítulo III, artículos del 7 al 10, se establecen pautas con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. Esto es, las materias obligatorias a tratar en este estudio diagnóstico, así como el contenido de una serie de elementos detallados a continuación:

1. Diagnóstico

Diagnóstico de situación, art. 7. Realización de un análisis de la situación, para conocer de forma detallada la situación de la empresa y poder dar un diagnóstico del grado de igualdad de género existente en la empresa. Para ello es necesario analizar la composición de la plantilla de los trabajadores por puesto/jerarquía y responsabilidad, estudiando salarios para ver si existe o no una brecha salarial por género, así como la equidad en oportunidades de formación y promoción. Se ha de realizar un estudio de diferencias, de desventajas existentes o con posibilidad de existir en la empresa para conseguir una efectiva igualdad. Tras este diagnóstico, con la información recogida, se pueden establecer medidas a adoptar por la empresa para mejorar la situación de desigualdad, así como dotarlas de prioridad y criterios para su evaluación.

El diagnóstico ha de ser negociado y ha de contener un estudio de³⁵:

- *Proceso de selección y contratación*
- *Clasificación profesional*
- *Formación*
- *Promoción profesional*
- *Condiciones de trabajo*
- *Ejercicio corresponsable de los derechos de equilibrio entre la vida profesional y la personal*
- *Infrarrepresentación femenina*

³⁵ BOE. *Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. Capítulo III. Art.7. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

- *Retribuciones*
- *Prevención de acoso sexual o por razón de sexo.*

La información del diagnóstico se ha de generar de forma desagregada por sexo de los diferentes grupos, categorías, valoración, retribución, procesos de selección, promoción y ascensos, para poder tener así una visión clara de la empresa.

Si este diagnóstico concluye con datos de desigualdad de género en la empresa, tanto por condiciones, como por personal contratado, la compañía tiene *obligación de incluir en el plan de igualdad medidas para corregir esta situación, con el objetivo de cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores*³⁶.

2. Contenido mínimo de los planes de igualdad

Contenido mínimo de los planes de igualdad, art. 8

El contenido de los planes de igualdad como he comentado anteriormente, siendo de carácter obligatorio y voluntario engloba un conjunto de medidas con el objetivo de que la empresa con su ejecución, alcance igualdad laboral por género. Deben contener³⁷:

- *Enunciado de las partes que lo componen.*
- *Ámbito personal, territorial y temporal.*
- *Informe del diagnóstico de la empresa.*
- *Resultado de la auditoría retributiva.*
- *Definición de los objetivos cuantitativos y cualitativos del plan.*
- Descripción de las medidas evaluables, priorización, tiempos de ejecución y unos indicadores que permitan evidenciar la evolución de cada medida.
- Actuaciones para implementarlo, calendarizadas, seguimiento y evaluación de los objetivos que se buscan con el plan de igualdad
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión que realizará el seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Procedimiento de modificación de posibles discrepancias, que pueden darse a lo largo de la ejecución.

Las medidas de contiene el plan de igualdad deben corresponderse a la situación real de la empresa individualmente considerada, tal y como se refleje en el diagnóstico. Estas medidas han de contribuir a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa.

3. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan, art. 9.

³⁶ BOE. *Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.* Capítulo III. Art.7. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

³⁷ Ibid. Capítulo III. Art.8.

El periodo de vigencia del plan será de cuatro años como máximo, y estará determinado por las partes negociadoras que componen la comisión.

Tendrán que ser revisados periódicamente, una al menos intermedia, otra final y cuando concurren los siguientes casos³⁸:

- Cuando por La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se indique su falta de adecuación o insuficiencia de los requisitos legales
- Cuando por cualquier circunstancia, como podría ser una fusión de empresas, se modifique el estatus jurídico de la empresa.
- Cuando se produzca cualquier incidencia que supongan un cambio en la plantilla de trabajo, organización o sistemas retributivos
- Cuando por orden judicial se determine falta de adecuación del plan o condena a empresa por discriminación por razón de sexo.
- Cuando la revisión implique una actualización del diagnóstico, así como de las medidas.
- Cuando se estime oportuno añadir, mejorar o corregir alguna de las medidas.

4. Registro del plan de igualdad

Los Planes de Igualdad se han de inscribir obligatoriamente en el registro público, tanto si su implantación en la empresa es obligatoria o voluntaria, así como si se ha adoptado con un acuerdo entre las partes. De esta forma, el contenido queda al alcance de acceso público.

Se considera Registro de Planes de Igualdad, el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2020 de 28 de mayo.

La solicitud de la inscripción de los planes de igualdad debe acompañarse también de la hoja estadística recogida en el modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.³⁹

La Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la mujer, insta a promover medidas de fomento, apoyo y asistencia técnica en la promoción y realización de acciones formativas, art.49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, quienes también colaborarán con el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, desde donde se realizan y distribuyen guías y protocolos de buenas prácticas.

³⁸ BOE. *Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.* Capítulo III. Art.9. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>.

³⁹ *Ibid.* Capítulo III. Art.11.

PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

I. Legislación y normativa.

En el artículo 9.2 de la Constitución, se atribuye a los poderes públicos el deber de *promover las condiciones para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sean reales y efectivas*.

El 8 de marzo de 2022 se aprobó el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025. La inversión tomada como prevista es de *21.319 millones de euros, un 4,4% del presupuesto no financiero del Estado frente al 1,1% del plan anterior, vigente hasta 2016*⁴⁰.

Con este III Plan se toma la igualdad de género como uno de los principales objetivos con los que se avance en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Los ODS 5,8 y10 requieren especial mención en referencia al Plan de Igualdad.

El *Objetivo de Desarrollo Sostenible 5*, está relacionado con poder alcanzar igualdad de género en el marco del respeto global a los derechos humanos. Los principales objetivos que quedan aquí enmarcados han sido mencionados anteriormente en este documento.

El *Objetivo de Desarrollo Sostenible 8*, vinculado con el desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas. Este III Plan, integra que el trabajo tenga unas condiciones óptimas para mujeres y hombres. Indicando además igualdad de retribución por un mismo puesto laboral, ausencia de violencia y seguridad en el entorno laboral.

El *Objetivo de Desarrollo Sostenible 10*, incorporado en el III Plan, asegura la igualdad de oportunidades.

Las Administraciones Públicas tienen obligación de crear y aplicar Planes de Igualdad⁴¹ con independencia del número de trabajadores. Así queda establecido en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015 del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)⁴². Este Plan de Igualdad aplica tanto a funcionarios como a empleados públicos.

⁴⁰ La Moncloa. “El Gobierno aprueba el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025”. 08/03/22

<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2022/080322-rp-cministros.aspx>

⁴¹ Remedios Roqueta Buj. “Los planes de igualdad en las administraciones públicas”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social UC3M*. Vol.4 Núm2. 2023. P 23-51 <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7939>

⁴² Concepción Campos Acuña. Noticias Jurídicas. “Planes de Igualdad en la Administración Pública: mucho más que una obligación legal.” 31/03/22. <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/17087-planes-de-igualdad-en-la-administracion-publica:-mucho-mas-que-una-obligacion-legal/>

Sobre la Administración Pública recae el objetivo de poder servir como ejemplo en materia de equidad por género ante empresas privadas.

En el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) se recoge el mandato del Gobierno para la aprobación de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado (AGE) y en los organismos públicos dependientes de ella como las Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos, etcétera. Se ha de aprobar al inicio de la legislatura.⁴³

El Estado y los gobiernos locales tendrán competencia sobre los planes de Igualdad en las Administraciones Públicas. Éstas, como entidades que actúan como empleadoras han de contar con un Plan de Igualdad. En él ha de recoger un estudio de la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y las medidas que contribuyan a eliminar las posibles desigualdades encontradas en ese estudio.

De forma bianual, debe realizarse una revisión del Plan de Igualdad, del diagnóstico hecho sobre la situación de la mujer en la Administración General del Estado. De esta forma se puede garantizar que está actualizado el plan y su ejecución, incluyendo las medidas necesarias en base a lo detectado en la revisión de la situación. Además, se ha de realizar un seguimiento y evaluación de los objetivos que se han fijado en el Plan, para valorar cómo se está aplicando y el efecto de su aplicación.

Las siguientes normas jurídicas son de aplicación directa sobre el Plan de Igualdad en la Administración Pública⁴⁴:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, para el desarrollo de los planes de igualdad, su diagnóstico, obligaciones de registro, depósito y acceso.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, que introduce el concepto de transversalidad.
- Los Estatutos de Autonomía y las distintas leyes autonómicas de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

II. Contenido del plan de igualdad

El III Plan de Igualdad mantiene la estructura de los planes anteriores, conteniendo elementos generales de aplicación transversal a todo el Plan.

- Contexto de situación, donde se describa cómo y en qué circunstancias se desarrolla el Plan de Igualdad, teniendo en cuenta la legislación vigente sobre la igualdad de género y los compromisos institucionales a nivel nacional e internacional. El plan ha de ser dinámico, fácil de adaptarse a cualquier situación,

⁴³ Grupo Ático 34. “Plan de Igualdad en la Administración Pública”. <https://protecciondatos-lopdc.com/empresas/plan-igualdad/administracion-publica/>

⁴⁴ Ibid.

con mecanismos que puedan adecuarse de forma ágil en circunstancias diferentes a las iniciales, para poder solventar cualquier forma de discriminación presente o futura. Esto así, fundamentalmente viene dado tras lo vivido en la pandemia sufrida hace cuatro años por el Covid-19.

- Diagnóstico de la situación de desigualdad en la empresa, observando a todo el personal laboral, las políticas de recursos humanos, oportunidades laborales y si existe brecha salarial. Es fundamental conocer la situación actual de la compañía para poder realizar un diagnóstico lo más acertado posible. El informe de evaluación se basa principalmente en tres fuentes. La primera, disponible en la Dirección General de la Función Pública, la segunda es la información que facilitan las Unidades de Gestión de Recursos Humanos de los Ministerios, y por último los datos que aportan las Unidades de Igualdad.
- Determinación de objetivos generales y específicos medibles, que se pretenden lograr con la aplicación del plan, orientados a conseguir igualdad de oportunidades y trato en el empleo público:⁴⁵
 - *Medir para mejorar:*
 - Avanzar en el conocimiento de la situación actual.
 - Implementar un mecanismo que permita dar seguimiento y de esta forma contribuir a su desarrollo y gestión.
 - Dar información para la evaluación en profundidad del Plan.
 - *Cambio cultural y organizativo que tenga como fin:*
 - Consolidación del principio de igualdad de trato y oportunidades.
 - Crear una mayor sensibilización entre los empleados públicos, habiendo recibido la formación necesaria para permitir que, en el ejercicio de su trabajo diario, el principio de Igualdad esté integrado.
 - Apoyo a la conciliación de la vida familiar y profesional.
 - Conseguir estructuras más sólidas para poder promocionar un intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad.
 - *Transversalidad de género:* Conocimiento e implementación de herramientas y mecanismos que aseguren y certifiquen la incorporación de la igualdad de género en el desempeño diario de los trabajadores de la AGE.
 - Análisis y diseño de estrategias que reflejen medidas de actuación.
 - Desarrollo de dossieres que reflejen del grado de afectación de género, con unos indicadores de género definidos y aplicados de forma transversal a las políticas de la AGE.
 - Integración y control de presupuestos.
 - Definición y empleo de estos indicadores de género.
 - *Detección temprana y tratamiento de situaciones vulnerables,* por discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

⁴⁵ Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Gobierno de España. “III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado”. p 7,8. [III PLAN IGUALDAD \(digital.gob.es\)](https://www.digital.gob.es)

- Eliminación de la discriminación por sexo en el trabajo
 - Prevención y protección frente el acoso sexual, y de la discriminación por género.
- Determinación de medidas en detalle con las que se pretenden alcanzar los objetivos. Algunas de estas medidas:
- Necesidad de profundizar en el conocimiento de la situación de igualdad.
 - Reducción de la desigualdad en el ámbito de carrera profesional y de oportunidades de crecimiento y formación, incluyendo cambios en las políticas de Recursos Humanos.
 - Reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
 - Apoyo de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral.
 - Especial vigilancia para situaciones que puedan requerir mayor atención. para fortalecer el mecanismo de respuesta ante situaciones vulnerables
 - Medidas de corresponsabilidad social.
- Establecimiento de responsabilidades. Identificación del órgano responsable para la implementación del plan y la calendarización de la ejecución de estas medidas y acciones.
- Establecimiento del plan de seguimiento y evaluación de métricas que ayuden a entender en qué grado están teniendo éxito y cumplimiento las medidas aplicadas para la consecución de los objetivos planteados. Con una serie de indicadores de seguimiento se puede observar el progreso de establecimiento de estas acciones y su impacto. De esta forma, con diferentes mecanismos, se puede evaluar el cumplimiento de plan, y a las vistas de los resultados, considerar si es necesario realizar ajustes, cambios o mejoras, por conveniencia.
- Un plan de comunicación y divulgación que comience desde el inicio del Plan. Un ejercicio transparencia. De esta forma todo el personal de la Administración Pública puede ser conocedor de este.

Con el establecimiento de un Plan de Igualdad se pretende así mismo, promocionar entre la plantilla una cultura basada en la igualdad de oportunidades y en la inclusión, pretendiendo que esto sea el engranaje del funcionamiento de la Administración Pública. Teniendo por tanto a las capas directivas y de recursos humanos sensibilizados y con destrezas en materia de igualdad de género, ayuda a implementar buenas prácticas que erradiquen la discriminación por sexo.

Hacer por otro lado, especial esfuerzo en implantar distintos programas de formación, que formen y capaciten a mujeres, empleadas públicas y funcionarias para poder tener acceso a puestos de dirección.

Por último, dar formación que ayude a garantizar la integración por género, dirigido a ciertos colectivos determinados como asesores confidenciales, departamentos jurídicos, recursos humanos.

III. Análisis del dato en términos de igualdad de género en la Administración General del Estado

La Tabla 1 muestra el total de empleados en la Administración General del Estado. Dentro de la clasificación de “Personal laboral” quedan incluidos el personal laboral fijo, temporal y fijo discontinuo. En “Otro personal” se incluyen aquellos trabajadores que son personal eventual, personal funcionario interino, y personal con plazas no escalonadas:

Tipo de personal	Núm. Empleados
Funcionario de carrera	138.476
Personal laboral	51.827
Otro personal	4.823

Tabla 1. Total empleados AGE. Fuente: III Plan de Igualdad

En el Gráfico 1 de elaboración propia realizado con los datos proporcionados en el III plan de Igualdad, muestra en porcentaje cómo está distribuido entre hombres y mujeres la totalidad de trabajadores de la AGE atendiendo a si son “funcionarios de carrera”, “Personal laboral” u “Otro personal”.

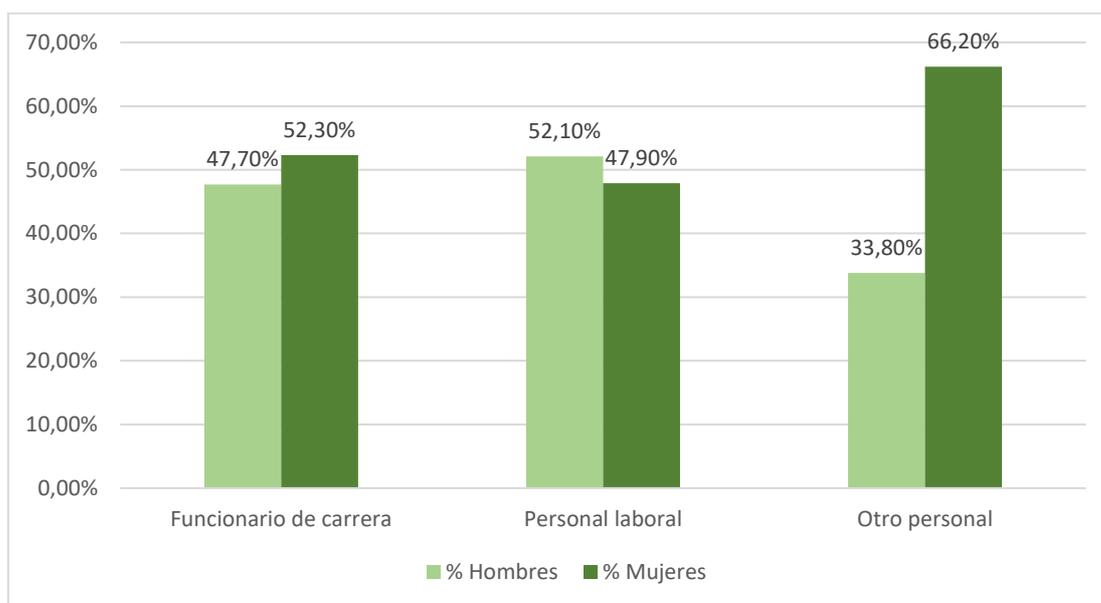


Gráfico 1. Representación de % entre hombres y mujeres trabajadores de la AGE. Datos RCP a Enero 2019. Fuente: III Plan de Igualdad

Aunque el número de personal funcionario está bastante equilibrado, hay cuerpos de funcionariado, en los que no existe una presencia equilibrada. A destacar por debajo del 25% Catedráticos de Universidad, Meteorólogos del Estado, ingenieros de caminos, canales y puertos del Estado y por último con un 11,49% de representación femenina, superior de vigilancia aduanera.⁴⁶

⁴⁶ Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Gobierno de España. “III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado”. p 24. III PLAN IGUALDAD (digital.gob.es)

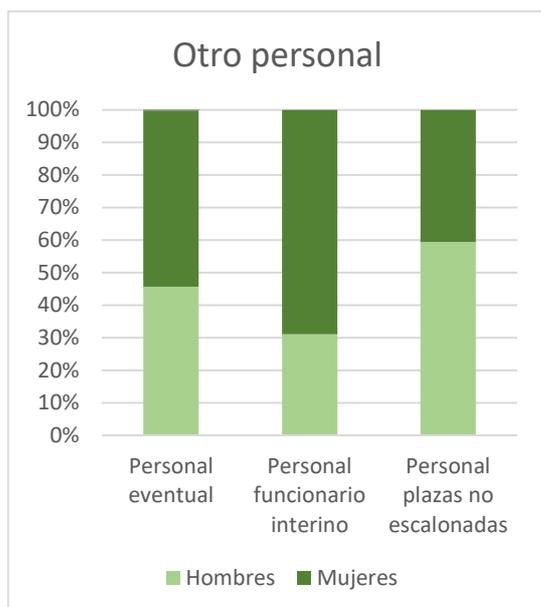


Gráfico 2. Distribución en % por género de Otro personal. Fuente: III Plan de Igualdad

Otro personal	Núm. Empleados
Eventual	693
Funcionario interino	4.030
Plazas no escalonadas	96

Tabla 2 Empleados Otro personal

Esta clasificación de *Otro personal*, como se puede ver en el Gráfico 2, está formado principalmente por personal funcionario interino, el cual está compuesto casi en un 70% por mujeres.

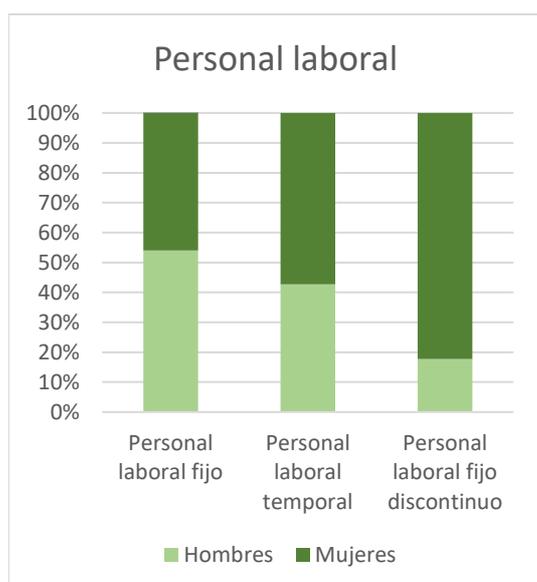


Gráfico 3. Distribución en % por género del Personal laboral. Fuente: III Plan de Igualdad

Personal Laboral	Núm. Empleados
Fijo	43.206
Temporal	8.559
Fijo Discontinuo	62

Tabla 3 Empleados personal laboral

A destacar, como se puede ver en el Gráfico 3, el único desequilibrio entre hombres y mujeres como empleados de personal laboral, se da en el personal laboral fijo discontinuo, donde más del 80% son mujeres. En el resto de las subcategorías del personal laboral, hay equilibrio por sexo.

Como conclusión, a la vista de los datos, se puede decir que existe una aproximación a la paridad entre las categorías en las que se desglosa el empleo en la AGE, destacando que hay mayor presencia de empleadas como personal laboral temporal y como funcionario interino, en casi un 60 % y un 70 % respectivamente.

Analizando el % de mujeres que ocupan cargos públicos en cada uno de los organismos del ámbito AGE se puede observar la siguiente representación en el Gráfico 4:

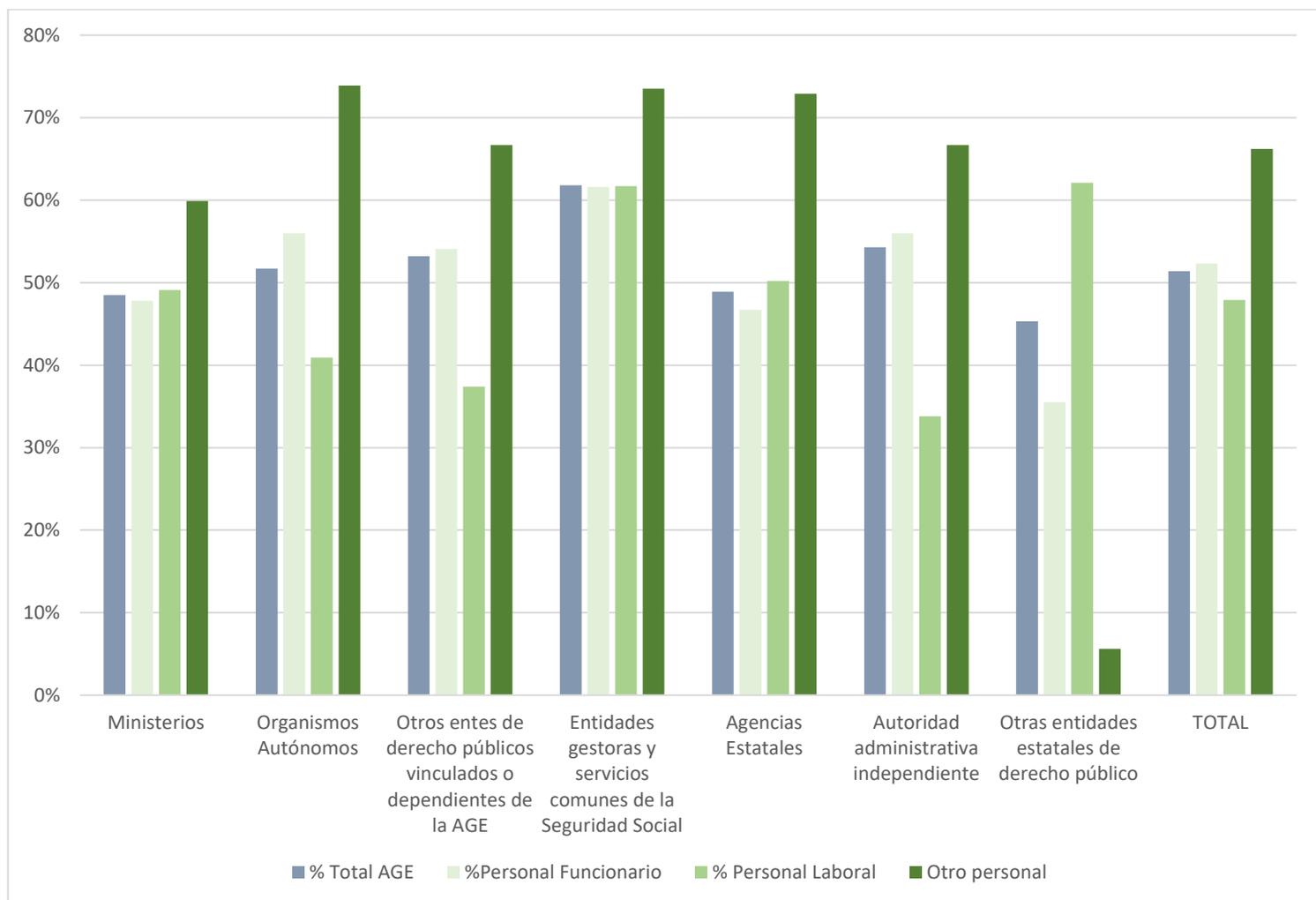


Gráfico 4. Distribución en porcentaje de mujeres trabajadoras en cada organismo del ámbito AGE. Fuente: III Plan de Igualdad

En los departamentos ministeriales se da un equilibrio entre empleadas y empleados públicos en 12 de los 17 departamentos ministeriales, pero observándose una mayor presencia de mujeres en los que están relacionados con áreas sociales como educación y sanidad, y mayor presencia de hombre en los de ámbitos relacionados con carreras técnicas.⁴⁷

En cuanto a la formación en igualdad, según los datos dados por los distintos departamentos de los ministerios en la aplicación del II Plan de Igualdad por género de la AGE, se imparten una media de 129 acciones formativas anuales en materia de igualdad. La formación para acceso a puestos de dirección según los datos facilitados por los distintos departamentos ministeriales, indican que el 46,2% de ellos realiza acciones de formación para puestos pre-directivos y directivos, teniendo una participación de más del 56% de la asistencia ha sido por parte de mujeres.⁴⁸

⁴⁷ Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Gobierno de España. “III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado”. p 20. III PLAN IGUALDAD (digital.gob.es)

⁴⁸ Ibid. p. 47

En relación a la conciliación de la vida profesional y la personal, teniendo en cuenta que a día de hoy este punto recae fundamentalmente sobre las mujeres, se ve cómo tiene repercusión en la carrera profesional o en la retribución de ella, la AGE ha impulsado acciones fomentando la corresponsabilidad, mediante la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, donde se indican *instrucciones sobre la jornada laboral y los horarios de trabajo de la AGE y sus organismos públicos y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad en trato y oportunidades por género*. Una de estas medidas es la equiparación del permiso de paternidad al de maternidad.⁴⁹

Respecto a la brecha salarial, en la AGE no hay una discriminación salarial notable. La brecha salarial que corresponde entre hombres y mujeres que trabajan en la Administración General del Estado es un 5,2%.⁵⁰

IV. Medidas para la igualdad efectiva

Con los resultados obtenidos tras la aplicación del II Plan de Igualdad, para el III Plan de Igualdad se establecen una serie de medidas para la igualdad efectiva de género que giran en torno a *seis ejes principales*⁵¹.

Eje 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa: Dirigido a cambiar la estructura de las organizaciones a favor de la igualdad de género, con mecanismos como entre otros, incluyendo cláusulas para que cuando se otorguen fondos públicos, la política de igualdad, esté presente en la contratación y en convocatorias de ayudas

Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación: Hacer extensiva la formación individual y colectiva en igualdad.

Eje 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional: Pretendiendo suprimir la brecha salarial y promocionando el desarrollo profesional femenino, facilitando así la retención de talento.

Eje 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Afianzar en términos de corresponsabilidad para alcanzar una conciliación equitativa entre mujeres y hombres, de la vida profesional y la familiar.

Eje 5: Violencia contra las mujeres: Medidas que eviten que las trabajadoras públicas sigan padeciendo la violencia.

Eje 6: Interseccionalidad y situaciones de especial protección: Para poder actuar de forma ágil ante diferentes situaciones de discriminación.

Con indicadores de impacto se podrá saber el grado de cumplimiento y acción.

⁴⁹ Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Gobierno de España. “III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado”. P. 47, 49. [III PLAN IGUALDAD \(digital.gob.es\)](https://www.digital.gob.es)

⁵⁰ Ibid. p. 50

⁵¹ Ibid. p. 55

Planes de Igualdad en las empresas

A continuación, en el siguiente cuadro se muestran diferentes ejemplos de indicadores, elaborado con la información proporcionada en el [III PLAN IGUALDAD](#)⁵²:

EJE / MEDIDA / OBJETIVO	INDICADOR DE IMPACTO
Eje_1	<i>Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos</i>
<i>Elaboración de encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE</i>	
<i>Realización de un diagnóstico sobre el grado de igualdad de género en los Departamentos Ministeriales y Organismos vinculados para encontrar áreas de mejora, a través de una encuesta</i>	
Eje_2	<i>Grado de cobertura de la medida Valoración de la campaña</i>
<i>Divulgación del III Plan de Igualdad de Género en la AGE</i>	
<i>Difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos y medidas de ejecución y alcance de los planes de igualdad en la AGE entre todo el personal de la AGE</i>	<i>Grado en el que las actividades realizadas contribuyen al conocimiento y valoración del plan</i>
Eje_3	<i>Número de participantes que ascienden en su carrera profesional tras su paso por el programa</i>
<i>Establecer un Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres</i>	
<i>Mejorar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad de la Administración, facilitando herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo.</i>	<i>Valoración de la formación recibida mediante cuestionarios</i>
Eje_4	<i>Número de vistas/descargas en la web donde esté publicada</i>
<i>Actualización y difusión de la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la AGE</i>	
<i>Actualizar la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE Decreto Ley 6/2019. Difusión de ella para su conocimiento entre el personal de la AGE</i>	
Eje_5	<i>Tasa de cobertura de las personas formadas</i>
<i>Capacitación de personal formador en prevención de la violencia contra las mujeres</i>	
<i>Capacitar a futuros docentes de cursos sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género</i>	<i>Número de consultas a la bolsa de profesionales capacitados</i>
Eje_6	<i>Número, procedencia y perfil profesional de los empleados de la AGE</i>
<i>Incorporación de la dimensión de igualdad de trato y no discriminación</i>	

⁵² Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Gobierno de España. “III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado”. p. 63,81,101, 107, 123, 132. [III PLAN IGUALDAD \(digital.gob.es\)](#)

<i>Adecuarse a la normativa europea antidiscriminatoria, traspuesta al margo legislativo nacional</i>	<i>Ámbito de la AGE en las que se haya incorporado la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en la planificación, gestión, implementación y evaluación de políticas públicas, servicios públicos y gestión de RRHH</i>
---	---

Tabla 4. Indicadores planes de igualdad. Fuente: III Plan de Igualdad.

V. Plan de igualdad en la Comunidad de Madrid

Estudiando los Organismos autónomos, haciendo zoom en la Comunidad de Madrid, el plan de Igualdad actual está vigente hasta el 30 de junio de 2024 (desde su publicación en el BOCM 4 de agosto de 2022).

Nace conforme a lo previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, como bloque de medidas a adoptar tras realizar un estudio diagnóstico, para llegar a equiparar la igualdad de trato y oportunidades sin discriminación de género. Desde el comienzo, va vinculado a un seguimiento de la implementación y el impacto en su aplicación.

En cuanto a la dotación económica presupuestaria, no se ha asignado un presupuesto directo para dar continuidad al plan de igualdad, ya que las medidas propuestas en él se integran en las políticas de gestión de personal existentes. Esperándose que la mayoría de las medidas se implementen con recursos existentes. Se requiere el compromiso de voluntad de cambio en su implantación por parte de todos los que intervienen en la implantación y ejecución del plan.

Tiene como destinatarios de aplicación a todo el personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid y de sus organismos autónomos, entidades y entes públicos dependientes, incluidos dentro del ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, cualquiera que sea su naturaleza, funcionarial, laboral o estatutaria, fija o temporal, de su vinculación jurídica.⁵³

Las medidas sobre las que se quiere trabajar en el Plan están dirigidas a acabar tanto con la discriminación directa como indirecta por razón de sexo.

Las líneas estratégicas van en línea con las medidas establecidas en el III Plan de Igualdad, incluyendo el seguimiento de la implantación y ejecución del plan para que en su revisión se puedan ir detectando mejoras que poner en marcha.

Los objetivos concretos⁵⁴ que acompañan a estas líneas estratégicas giran entorno a:

- Promover la igualdad de género y su defensa para tener las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento en el ámbito laboral.

⁵³ Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Núm. 184. 04/0822. p.9

https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/plan/document/i_plan_de_igualdad_entre_mujeres_y_hombres.pdf

⁵⁴ Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. “I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid”. <https://www.comunidad.madrid/transparencia/informacion-institucional/planes-programas/i-plan-igualdad-mujeres-y-hombres-administracion>

- Fomentar el equilibrio a la hora de asumir responsabilidades de conciliación familiar y de equilibrio entre la vida laboral con la personal.
- Promover la posibilidad de acceso a altos cargos de responsabilidad a la mujer, evitando así desigualdades por género.
- Incluir en el ámbito de Recursos Humanos de la Administración de la Comunidad la perspectiva de igualdad en la gestión.
- Activar mecanismos de respuesta que se puedan anticipar en situaciones de vulnerabilidad para protección de las víctimas discriminadas por cualquier tipo de discriminación.
- Poner medidas para subsanar las posibles brechas salariales.
- Crear un sistema que permita hacer un seguimiento y medir el impacto de todas las medidas establecidas en el plan.
- Trabajar en sistemas que permitan una mejor recopilación de información que facilite el conocimiento de forma más fiable de cuál es la situación de igualdad en la Comunidad.

Con los datos de julio de 2023 recogidos en el Boletín Estadístico del personal al servicio de la comunidad de Madrid, se puede ver en el Gráfico 5, el total de efectivos de la Comunidad de Madrid por área de actividad y género ⁵⁵, donde se aprecia una mayor presencia de mujeres que de hombres sobre el total de los empleados.

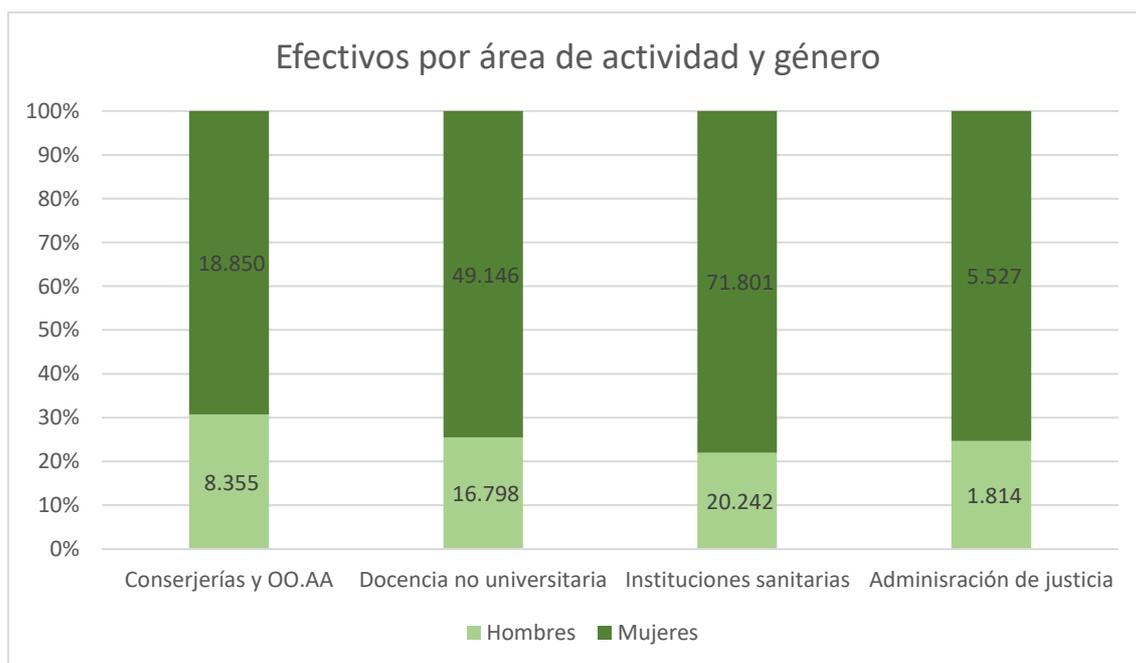


Gráfico 5. Total de efectivos de la Administración de la CAM por área de actividad y género. Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de la Comunidad de Madrid

⁵⁵ Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. Dirección General de Recursos Humanos. S.G. Régimen Jurídico y Registro de personal. Área Registro de Personal. “Boletín Estadístico del personal al servicio de la Comunidad de Madrid”. Julio 3023. p.37,40.
https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/boletin_julio_2023_0.pdf

El Gráfico 6,7,8 y 9 desgregan la distribución por género por relación de servicio y área de actividad, observándose un % más elevado de mujeres en cada uno de los servicios.

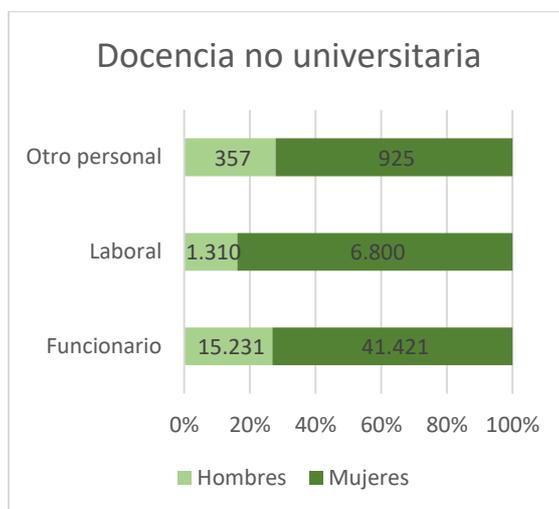
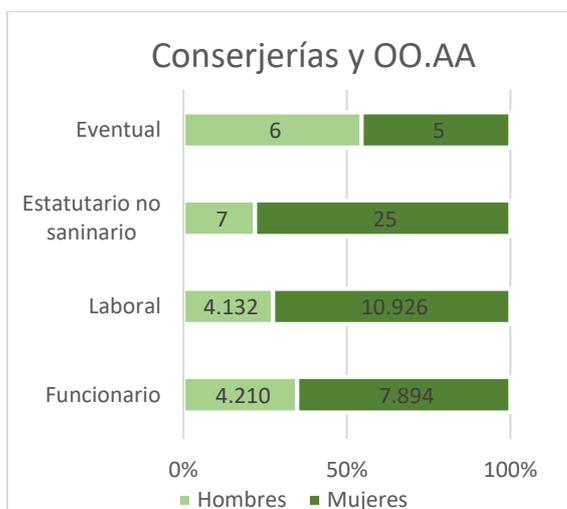


Gráfico 6. Distribución en Conserjerías y OO.AA.*

Gráfico 7. Distribución en docencia no universitaria.*



Gráfico 8. Distribución en Instituciones sanitarias.*

Gráfico 9. Distribución Administración de justicia.*

(*) Fuente de los Gráficos 6, 7, 8, 9: Boletín Estadístico del personal al servicio de la Comunidad de Madrid

PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR PRIVADO

I. Legislación y regulación

La implantación de los Planes de Igualdad, para el pleno reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, quedó consolidado en el marco de la Ley Orgánica 3/2007.

Para el sector privado, en un principio la ley marcaba un número mínimo de 250 trabajadores para instaurar estos planes, pero a partir del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, extiende esta obligación de forma progresiva a empresas de hasta 50 trabajadores en plantilla. Esto hace que, esta herramienta que garantiza la igualdad de acceso, promoción, formación y retribución en el trabajo, pueda llegar a un mayor número de empresas.

II. Análisis tejido empresarial privado

En España según el informe de Estadísticas y publicaciones sobre PYMES presentado por el ministerio de industria en febrero de 2024 hay un total de 1.323.368 empresas con asalariados: 1.317.684 pymes con asalariados y 5.684 grandes empresas⁵⁶.

En Gráfico 10 se muestra como 1% del total de las empresas, son las que están obligadas a implantar un plan de igualdad, ya que la mayoría de la red de empresas en nuestro país son micro pymes con una plantilla de entre 1 y 9 empleados (38,4%), o autónomos (54,8%).

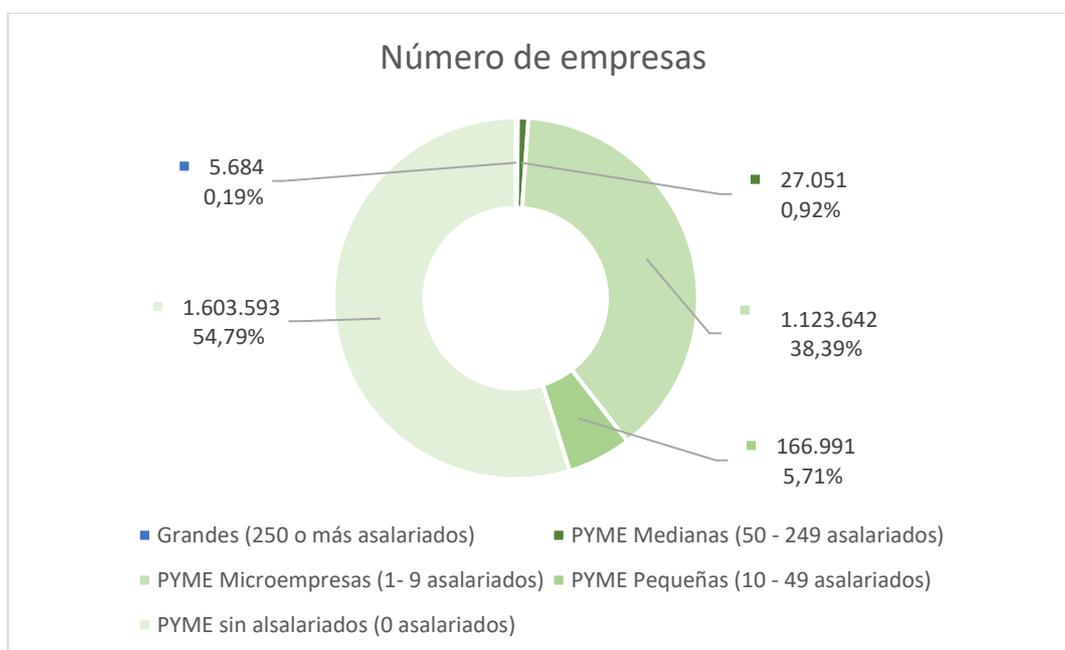


Gráfico 10. Distribución de Empresas por tamaño. Fuente: Cifras PyME. Febrero 2024

⁵⁶ Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Gobierno de España. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. “Cifras PyME”. Febrero 2024. p. 1. <https://ipyme.org/Publicaciones/Cifras%20PYME/CifrasPYME-febrero2024.pdf>

Según los últimos datos publicados por la CEOE en el informe de abril de 2024, el número de afiliados a la seguridad social, los hombres suponen el 52,65% (con un aumento interanual del 2,11%) versus el 47,35% representado por mujeres, situándose en niveles históricos de ocupación (crecimiento interanual del 3,10%)⁵⁷

III. Implantación del plan de igualdad

Que la implantación del plan de igualdad tenga éxito en la empresa, será resultado de un compromiso por parte de la empresa en la búsqueda de la equidad de género, para ello debe contar con el respaldo de la Dirección. Esto se muestra en la asignación de recursos y en la definición de los objetivos que se quieren perseguir de forma clara y precisa.

Además, ha de contar con la participación de los empleados. Han de estar involucrados en la elaboración, implementación y seguimiento. Esto es a través de los representantes de los trabajadores.

El Real Decreto-Ley 6/2009 contenía un vacío legal que permitía a las empresas elaborar el plan de igualdad sin contar con los trabajadores. Por ello en la actualización con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, las empresas deben negociar para la elaboración del plan, con los representantes de los trabajadores.

Es clave también para el éxito del Plan, que la empresa comunique de forma transparente las medidas que están relacionadas con la igualdad incluidas en el plan, informando a la plantilla sobre los derechos y recursos disponibles. Así mismo, a medida que la implantación esté en curso, la empresa debe ir comunicando los avances, y el análisis de lo logrado o no por el momento, con las medidas que se estén ejecutando.

Es de vital importancia que la empresa promueva una cultura organizacional inclusiva donde se fomente la inclusión a todos los niveles y se penalicen las prácticas discriminatorias.

IV. Registro del plan de igualdad

Para la implementación de los Planes de Igualdad, el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON) es el organismo encargado de registrar y publicar los planes de igualdad negociados y elaborados por las empresas. Los planes de igualdad pueden ir ligados al ámbito territorial provincial, autonómico y estatal.

*Según datos del REGCON en el primer trimestre de 2023 existen 8.768 planes de igualdad vigentes, lo que supone un 28% del total de empresas obligadas a su implantación*⁵⁸

V. Tipos de planes de igualdad

⁵⁷ Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social. CEOE. “Mercado laboral y negociación colectiva – abril 2024”. Abril 2024. p.12. <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/mercado-laboral-y-negociacion-colectiva-abril-2024>

⁵⁸ Redacción DJ. “Sólo un 30% de las empresas tiene registrado un plan de igualdad”. *Diario Jurídico*. 14/03/23. <https://www.diariojuridico.com/solo-un-30-de-las-empresas-tiene-registrado-un-plan-de-igualdad/>

Planes de Igualdad en las empresas

1. Planes de igualdad voluntarios

Planes de igualdad voluntarios, pueden ser implementados por empresas de cualquier tamaño, como iniciativa para adoptarlos por su propia voluntad, como parte del compromiso con la igualdad y la responsabilidad social corporativa.

Son especialmente relevantes en empresas con una plantilla inferior a cincuenta empleados, que quieran promover la igualdad de género en el trabajo, aunque no estén obligadas por ley a hacerlo.

Un ejemplo de empresa que ha implantado este tipo de planes es el Banco BBVA con el objetivo de promover la igualdad en todas sus filiales a nivel internacional, incluyendo la inclusión de la mujer en puestos directivos y eliminando la brecha salarial.

2. Planes de igualdad personalizados

Planes de igualdad personalizados, adaptados a las características específicas de la empresa, como el tamaño, sector, estructura, y a las necesidades de la plantilla, orientados a la cultura de organización, con objetivos específicos.

Un ejemplo de empresa que ha implantado este tipo de planes es Telefónica, abordando necesidades específicas de sus trabajadores en términos de igualdad de género.

Como resultado de la implementación de estos planes se obtiene una mejora en el clima laboral, aumentando la satisfacción de los trabajadores, así como su compromiso. De esta forma hay una menor rotación y además se crea una cultura de responsabilidad social que rechaza la discriminación, impulsando la inclusión.

3. Planes de igualdad sectoriales

Planes de igualdad sectoriales, desarrollados por algunos sectores industriales o asociaciones de empresas, que, encontrando necesidades comunes, creen conveniente tener algo más específico para poder tratarlas. Suelen incluir medidas y buenas prácticas que han demostrado ser efectivas en el sector en concreto para el que se esté elaborando. Resulta una forma eficiente para poder compartir conocimientos y experiencias entre empresas del mismo sector.

Ejemplos en la implementación de este tipo de planes serían:

- En el sector automotriz, la Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC), promoviendo la igualdad en todas las empresas asociadas de este sector en España.
- En el sector turístico, la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEAHT) ha desarrollado un plan de igualdad sectorial específico para necesidades del sector turístico, que incluye la promoción de la mujer a puestos directivos o la prevención del acoso laboral. NH Hotel Group o Meliá Hotels son ejemplos de empresas que han implementado este plan.
- En el sector tecnológico empresas como IBM o Accenture han participado en la implementación de un plan desarrollado por la Asociación Española

de Empresas de Tecnología de la Información, Comunicaciones y Electrónica (AMETIC), buscando promover la igualdad de género en las tecnológicas de España. Como resultados de la implantación de estos planes en este sector, se encuentra el aumento de la participación de la mujer en puestos de liderazgo y una concienciación sobre la importancia de la igualdad de género.

4. Planes de igualdad transversales

Planes de igualdad transversales, son aquellos planes que integran medidas específicas en todas las áreas de gestión de Recursos Humanos, desde la contratación, formación, promoción, remuneración, conciliación, prevención y discriminación.

Un ejemplo de empresa que ha implantado este tipo de planes es Mercadona, una de las cadenas de supermercados más grande en España, aborda la igualdad de género en todas las áreas de RRHH.

5. Planes de igualdad multidimensionales

Planes de igualdad multidimensionales, son planes de igualdad que incorporan la igualdad no solo en términos de género si no también igualdad independientemente de la raza, de la orientación sexual del colectivo LGTB+, inclusión con personas con discapacidad.

Un ejemplo de empresa que ha implantado este tipo de planes es uno de los principales grupos de distribución de España, el Corte Inglés, quien promueve no sólo la igualdad de género sino también la inclusión de personas con discapacidad y la diversidad cultural y de etnia. La implantación de estos planes genera resultados positivos para la empresa y para los trabajadores.

VI. Iniciativas

En un informe realizado por Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), se destaca la importancia de dar visibilidad a la mujer empresaria en todos los foros, dándole la notoriedad adecuada y el impulso para poder tener mayor participación en los órganos directivos⁵⁹. A través del “Proyecto Igual€s”, ha elaborado una guía de buenas prácticas para la eliminación y prevención de la brecha salarial por género.

En mayo del pasado año, por parte de la Alianza #CEOPorLaDiversidad, constituida por la Fundación Adecco y la Fundación CEOE, se presentó una herramienta para que las empresas puedan medir la madurez de sus políticas de Diversidad, Equidad

⁵⁹ Departamento de Relaciones Laborales. CEOE. “La igualdad en la empresa como factor”. Marzo 2016. P.7,8,10 https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/10/09/110/igualdad_empresa_factor_competitividad_version_completa.pdf

e Inclusión. Las empresas pueden hacer un autodiagnóstico a través de la url: <http://deiindex.ceoporladiversidad.com/>⁶⁰.

En función de las respuestas, la empresa podrá conocer en el grado en el que se encuentra, si está en una fase de desconocimiento, iniciación, cambio cultural, gestión, integración o si ya alcanzado la fase de empresa inclusiva. La herramienta puede servir de estímulo para incentivar el conseguir lograr una fase superior, ya que de esta forma la empresa incrementa la competitividad y se encuentra más preparada ante situaciones nuevas y/o adversas.

⁶⁰ CEOE. “La Alianza #CEOPorLaDiversidad presenta una herramienta para que las empresas midan la madurez de sus estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión y obtengan claves para mejorar”. 30/05/23. <https://www.ceoe.es/es/ceoe-news/accion-social/la-alianza-ceoporladiversidad-presenta-una-herramienta-para-que-las>

COMPARATIVA ENTRE PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN ESPAÑA

La Tabla 5 muestra el análisis comparativo entre los planes en sector público y el sector privado, atendiendo a diferentes elementos como son:

- El marco legal y normativo
- La participación de los trabajadores
- La financiación y recursos
- El personal afectado
- El alcance y coberturas

Marco Legal y normativo	
Sector Público	Sector Privado
La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece como obligatorio la elaboración, implantación y ejecución de planes de igualdad en las administraciones públicas, a nivel estatal, autonómico y local, sin importar el número de empleados. Se realizarán previo un estudio de diagnóstico de la situación, y han de incluir medidas con las que se elimine la discriminación por género y se promueva la igualdad en el empleo.	Tras la aprobación del Real Decreto Ley 6/2009 de 1 de marzo se indica la obligatoriedad de implantación de planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores, anteriormente 250, con medidas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En este Real Decreto se establece como obligatorio la negociación, elaboración y aplicación de plan en todas las empresas que cumplan el criterio del tamaño de plantilla.
Participación de los trabajadores	
Sector Público	Sector Privado
La participación de los empleados públicos está garantizada a través de los mecanismos de representación sindical y los órganos de participación que establece la legislación laboral y los convenios colectivos. Los representantes sindicales juegan un papel importante en la negociación y elaboración de los planes.	La empresa está obligada a negociar con los representantes de los trabajadores, quienes han de ser consultados y han de participar en todo el proceso de la implementación del plan. Por tanto, la participación de los trabajadores en la elaboración y ejecución de los planes de igualdad en la empresa privada está garantizada a través de la representación sindical y los comités de empresa.
Financiación y recursos	
Sector Público	Sector Privado
Los planes de igualdad suelen contar con financiación y recursos específicos concedidos por el presupuesto del estado. Estos fondos pueden incluir la implementación de programas de igualdad, apoyo a instituciones gubernamentales que promuevan la igualdad de género.	La financiación y los recursos destinados al plan de igualdad variarán dependiendo del tamaño y la capacidad económica de la empresa. Por lo que una pequeña empresa podría tener limitaciones financieras y logísticas.
Personal afectado	
Sector Público	Sector Privado

Toda la plantilla	Toda la plantilla sin diferenciación por rango o responsabilidad
Alcance y coberturas	
Sector Público	Sector Privado
Alcance amplio con capacidad de abordar diferentes cuestiones sobre la igualdad de género en la prestación de servicios públicos, formulación de políticas y toma de decisiones a nivel de gobierno.	Alcance y cobertura limitado a políticas y prácticas internas de la empresa. No es común, pero algunas empresas pueden incluir medidas para abordar cuestiones externas relacionadas con la igualdad de género.

Tabla 5. Análisis comparativo entre el sector público y privado

Según datos del INE en el último trimestre en España, el reparto de trabajadores, entre sector público y privado, por sexo, en miles de personas es el mostrado en la Tabla 6⁶¹:

2023 T4	Empleo público	Empleo privado
Hombres	1.523,1	9.800,4
Mujeres	2.070,2	7.853,2

Tabla 6. Ocupados por sector y sexo. Fuente: INE 2023 T4

I. Distintivo “Igualdad en la Empresa”

El Distintivo “Igualdad en la Empresa”, *DIE*, regulado en el Real Decreto 1615/2009, es un instrumento con el que se reconoce y estimula la labor de empresas comprometidas con la igualdad.⁶²

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales crea el distintivo dando reconocimiento, tanto para el sector público como el sector privado, a aquellas empresas que despunten por ser empresas que tengan implantadas políticas de igualdad de trato, así como de oportunidades. Es un reconocimiento al que pueden optar todas aquellas empresas que presenten un informe con las medidas para la igualdad que estén aplicando en sus relaciones laborales, en los servicios que ofrecen, en cómo se publiciten.

En la concesión de DIE, que tiene una vigencia de 3 años, se tienen en cuenta distintos factores como que haya un equilibrio en la plantilla de empleados entre mujeres y hombres, que las medidas de igualdad sean novedosas, entre otras.

El Ministerio hace un seguimiento a las empresas que han obtenido este reconocimiento, para que mantengan en el tiempo estas buenas prácticas y en caso contrario, retirar el distintivo.⁶³

⁶¹ INE. Ocupados por tipo de sector (público o privado), sexo y CCAA.

https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4262#_tabs-tabla

⁶² Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. “Distintivo ‘Igualdad en la empresa’”.

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/DistitivoIgualdadEmpresa.htm#:~:text=El%20DIE%20es%20una%20marca,entre%20mujeres%20y%20hombres%20en>

⁶³ BOE. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Capítulo IV. Art. 50. p.23 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

1. Beneficios del distintivo de igualdad DIE

En el artículo 12 del Real Decreto 1615/2009, se recogen las obligaciones que deben cumplir las empresas a las que se les haya concedido el sello de igualdad⁶⁴. A su vez, tienen una serie de beneficios por haber sido reconocidos con este distintivo.

Beneficios del distintivo de igualdad en la empresa⁶⁵:

- En licitaciones públicas, al poder acreditar puntos en criterios sociales.
- Incorporación en la Red DIE para nutrir a la red de empresas, y nutrirse, de buenas prácticas.
- *Compromiso con la mejora continua en materia de igualdad*
- *Retención del talento*
- *Mejora de la imagen social corporativa*, obteniendo además el reconocimiento público de las políticas llevadas a cabo

2. RedDIE

La Red DIE, es una iniciativa que nació en junio de 2013, por parte del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad para potenciar *el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral*⁶⁶. Pertenecen todas las empresas que hayan conseguido el Distintivo en la Igualdad en la Empresa.

En la resolución de la concesión de este distintivo en 2023, resultan 28 nuevas entidades las reconocidas, 18 de las cuales son grandes empresas, 8 pymes y 4 pequeñas empresas, de diferentes sectores de actividad como de gestión de residuos, transporte, formación construcción entre otros⁶⁷.

Empresas como Acciona Agua S.A, Aena SM S.A, caja rural de salamanca, Icx España Exportación e inversiones están entre estas nuevas 28 incorporaciones con DIE.

Ejemplos de empresas públicas con DIE, premiadas por su compromiso con la igualdad de género, estableciendo políticas y acciones que contribuyen a ello:

- ADIF (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias), entidad encargada de la gestión y mantenimiento de la infraestructura ferroviaria en España.
- AENA (Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea), gestor aeroportuario del espacio aéreo español.
- Correos, Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, reconocida con el DIE en múltiples ocasiones.
- Renfe Operadora, empresa pública de ferrocarriles, obtuvo el distintivo en 2019.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), organismo que gestiona la seguridad social en España.

⁶⁴ Grupo Ático 34. “Distintivo de Igualdad en la Empresa. ¿Qué es? ¿Cómo conseguirlo?”.

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/distintivo-igualdad/>

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. “Bienvenida a la red de empresas con distintivo ‘Igualdad en la empresa’ (Red DIE)”. Enero 2023. p.3

https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Bienvenida_a_la_RED_DIE.pdf pag 3

⁶⁷ Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. “28 nuevas empresas obtienen el distintivo ‘Igualdad en Empresa’ (DIE) que otorga el Instituto de las Mujeres”.

<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2024/concesionDIE.htm>

Planes de Igualdad en las empresas

Ejemplos de empresas privadas que obtuvieron el reconocimiento con el Distintivo Igualdad en la empresa son:

- BBVA
- Telefónica
- Mercadona
- Iberdrola
- Inditex

De carácter internacional, existe el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (GEI), como índice internacional de referencia en cuanto a empresas en igualdad de género. Este índice relaciona el compromiso con la igualdad y su rendimiento financiero. En el informe anual (2021) reconocía que las empresas lideradas por mujeres tienen más mujeres en cargos altos de dirección, con una menor brecha salarial y tienen tendencia a poner foco en la atracción y retención del talento femenino, basándose en 5 pilares⁶⁸:

- *Liderazgo femenino y cartera de talentos*
- *Igualdad salarial y paridad de género*
- *Cultura inclusiva*
- *Políticas de prevención del acoso sexual*
- *Marcar pro-mujer*

A continuación, destaco algunas de las empresas con este distintivo:

- Banco Santander (segunda en el ranking mundial)
- Caixa Bank
- Enagás
- Telefónica
- Repsol
- Iberdrola

⁶⁸ Grupo Ártico 34. “Empresas que apoyan la igualdad de género”. <https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/empresas-que-apoyan-igualdad-de-genero/>

PLAN DE IGUALDAD EN EL SECTOR PRIVADO: IBERDROLA, CASO DE ÉXITO

Iberdrola es una empresa con un fuerte compromiso con sus trabajadores para promover la inclusión, el respeto y la diversidad en el entorno de trabajo. Pone en valor a sus empleados como su principal activo estratégico y palanca para el éxito empresarial. Empresa referente en lo relativo a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación entre la vida profesional y personal.

Pionera en establecimiento de medidas y políticas que favorezcan la igualdad en el trabajo, en 2008 el Consejo de Administración, aprobó la política de igualdad y conciliación, posteriormente, en 2021 como consecuencia de la revisión del Sistema de gobernanza y sostenibilidad, se aprobó una Política de diversidad e Inclusión refundiéndola con la original, formando una única, modificada recientemente, en marzo del presente año, denominándose *Política de diversidad e inclusión y de prevención al acoso*⁶⁹.

El objetivo es conseguir un entorno laboral en el que haya igualdad de oportunidades, así como erradicar cualquier comportamiento contrario a los valores del Grupo Iberdrola, atendiendo a la legislación de cada país en los que el Grupo tiene distribuidas las compañías a lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Se aplica todas las sociedades que componen el grupo, dentro del marco legal atribuido a cada uno de los países en los que opera.

Entre los principios de actuación relacionados con la igualdad de oportunidades destacaré los siguientes⁷⁰:

- *Garantizar la no discriminación entre sus profesionales por cualquier condición como pueda ser raza, género, religión, edad, etc.*
- Utilización de criterios neutros y objetivos para valorar el mérito, reconocer el desempeño y retribuir a sus empleados.
- *Atraer y elegir a los mejores profesionales*, asegurando que todo el proceso de selección y contratación está basado exclusivamente en las capacidades y conocimientos de los candidatos.

Entre los principios de actuación relacionados con la diversidad e inclusión, hago especial mención a los siguientes⁷¹:

- *Refuerzo del compromiso de las sociedades del Grupo con la igualdad*, especialmente con la de género.
- Intentar tener una *representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones*, garantizando igualdad de oportunidades.
- *Proteger la gestación, parto y postparto* como situaciones específicas de la mujer evitando que pueda repercutir negativamente en su carrera profesional.

En Iberdrola se implementa un plan de igualdad, diversidad y conciliación de Iberdrola Grupo.

⁶⁹ Iberdrola. “Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso”.

<https://www.iberdrola.com/gobierno-corporativo/sistema-gobernanza-sostenibilidad/politicas-compromiso-social/politica-igualdad-diversidad-inclusion>

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ibid.

La Comisión negociadora esta constituida por los representantes de las empresas de Iberdrola Grupo y por las secciones sindicales más representativas, que tienen la capacidad de negociar legítimamente como queda recogido en el art. 86 del Convenio Colectivo.

Esta Comisión esta formada por una representación empresarial y social, cada una de ellas compuesta por diez personas de las cuales el 50% son mujeres.

El Plan de Igualdad actual tiene aplicación a todos los centros de trabajo, repartidos por todo el territorio español, de las 15 sociedades que conforman Iberdrola Grupo.

Su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2024.

La Dirección de Personas y Organización España tiene la responsabilidad de gestionar e implantar las medidas que se incluyen en el plan, así como informar a la comisión de seguimiento de estas.

Para la elaboración de la revisión de este Plan, se toma en cuenta el diagnóstico de cada una de las sociedades del Grupo, cuando se elaboró el Plan, y las revisiones anuales realizadas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, datos a octubre de 2020.

Los principios del plan son⁷²:

- *Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.*
- *Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.*
- *Asegurar que la gestión de Recursos Humanos no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.*
- *Prevenir la discriminación laboral por razones de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.*
- *Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo.*
- *Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Iberdrola.*

⁷² Plan de Igualdad de Iberdrola. https://ugt-fica.org/images/igualdad/texto_plan_igualdad-grupo-iberdrola.pdf

Los Gráficos 11 y 12 muestran la ocupación distribuida entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad en el consejo de administración, en Iberdrola. España⁷³

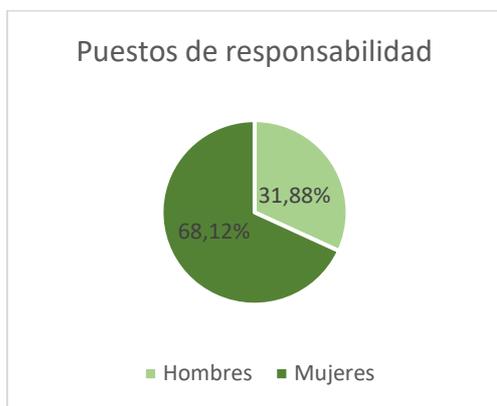


Gráfico 11. Ocupación de Responsabilidad*



Gráfico 12. Ocupación en el Consejo de Administración*

(*) Fuente: Iberdrola

⁷³ Iberdrola. “Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso”
<https://www.iberdrolaespana.com/compromiso-social/diversidad-inclusion>

CONCLUSIONES

Históricamente el papel de la mujer en el mundo laboral estaba reducido a la mínima expresión. Desde la antigüedad el destino de la mujer estaba consignado desde su nacimiento a cuidar del hogar y la crianza de los hijos. Ser esposa y madre como única proyección de vida. Sin derechos, quedaban bajo la tutela de los varones como retrata el historiador romano Tito Livio en *Ab urbe condita*, XXXIV, 2, 11. En la edad Media la mujer ocupaba un papel en el trabajo más que discreto, principalmente en ocupaciones agrícolas, limpieza e industria textil. Era un reflejo de las clases sociales y económicas de aquellos tiempos. En el renacimiento, y fundamentalmente en las clases altas se apreció un progreso de la mujer trabajadora, estrechamente relacionado con un reconocimiento social. Poco a poco fue evolucionando la incursión y aceptación en el mundo laboral. Durante la revolución industrial y las dos Guerras Mundiales la mujer comenzó a ocupar puestos en industrias y fábricas. Aunque esta evolución supuso todo un logro, si se tenía en cuenta épocas pasadas, lo cierto es que la mujer trabajaba en desigualdad de condiciones, oportunidades y salarios, sin ningún tipo de reconocimiento ni valoración. Las asociaciones feministas continuaron luchando en la búsqueda de la equiparación entre hombres y mujeres en el trabajo.

Será a partir de la segunda mitad del siglo XX cuando comienzan a aprobarse políticas para la igualdad de género, basados en programas que promovían la discriminación positiva para la mujer en el acceso al mundo laboral, así como la prohibición de discriminación laboral por razón de sexo.

Estas políticas se impulsaban tanto a nivel internacional como nacional. A nivel internacional son muchos los acuerdos, tratados y leyes que incentivaron y continúan incentivando la igualdad de género, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1948, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Directiva de la Unión Europea sobre la igualdad de Género en el Empleo⁷⁴, adoptada por la UE en 2006 entre otras.

La Estrategia Europea de Empleo (EEE) ha ayudado a que la equidad por género esté presente y cobre la importancia que merece de cara a la planificación de las políticas de empleo. El Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo de 1993 propuso como propósito inicial el llegar alcanzar la igualdad por sexo de oportunidades. El consejo extraordinario de Luxemburgo de noviembre de 1997 abala la Estrategia Europea de Empleo, teniendo como uno de sus propósitos alcanzar esta igualdad siguiendo tres instrucciones.⁷⁵

⁷⁴ EUR-Lex. European Union Website. “Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)”. 05/07/2006. Disposiciones Generales Art.1. Disposiciones Específicas Cap.1, Cap. 2 Art. 4,5, 9, Cap.3 Art. 14,15. Disposiciones Horizontales, Cap.1 Art, 17,18, Cap.2 Art.20. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

⁷⁵ Alujas Ruiz Joan Antoni. “La Igualdad de género en el mercado de trabajo: El papel de las políticas de empleo en España”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*. Universidad de Barcelona. N.11. 2010. p. 63,64. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11396/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2010-11-Laigualdaddegenero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

1. *Combatir la discriminación entre hombres y mujeres.*
2. *Conciliar la vida laboral con la vida familiar.*
3. *Facilitar la reincorporación al trabajo.*

A partir de 1999 se incluye la dimensión de igualdad y no discriminación por sexo en los distintos pilares de la EEE.

A nivel nacional, existen diferentes políticas que han ido evolucionando a través del paso de los años, y que tienen como objetivo conseguir la no discriminación por sexo, la igualdad de oportunidades, acceso y promoción en la empresa, así como medidas que promueven la conciliación laboral -familiar y el establecimiento de planes de igualdad en la empresa. Como ejemplo de alguna de estas leyes estaría la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), aprobada en 2007, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, aprobada en el año 2020. El Programa Nacional de Reformas (PNR) aprobado en octubre de 2005 incluye medidas para aumentar la tasa de ocupación femenina, eliminando así la discriminación en el trabajo, así como medidas para favorecer la conciliación entre la vida personal y la laboral

No obstante, aún poniendo en vigor estas políticas y medidas, las desigualdades en materia de género persisten. El concepto tradicional en el reparto de los roles entre hombres y mujeres en la sociedad siempre ha contribuido a la obstaculización de la evolución de la mujer en el mundo laboral.

En España comienza a remarcarse de forma más notable la incorporación de la mujer en el mundo laboral en la década de los ochenta. Según la *revista Funcas* en 1987 la tasa de actividad femenina era de un 32%, lo que suponía una participación de cinco millones aproximadamente. Veinte años después, la tasa de actividad femenina se vio incrementada hasta un 53%, traduciéndose en un más de diez millones de mujeres activas.⁷⁶ Pero no es suficiente. Hoy en día la brecha entre géneros en la participación en el mercado laboral sigue siendo muy elevada. Muchas mujeres ocupan puestos precarios, la participación en puestos de trabajo con mayores salarios es inferior a la de los hombres. Existe una segregación ocupacional, consecuencia de estereotipos de género trasladados en la educación y por una discriminación sufrida en los procesos de selección para acceder a ciertos trabajos o en la promoción dentro de la empresa. Es por ello por lo que se habla de “techo de cristal”, por las dificultades de ascensos. La segregación a la que hago referencia es una manifestación más de la desigualdad entre hombres y mujeres. Puede ser *ocupacional*, referida a la dificultad de acceso a un trabajo o *laboral*. La *segregación laboral* tiene dos vertientes, una como *segregación ocupacional horizontal* se refiere a las dificultades para acceder a determinadas profesiones y por otro lado, *segregación ocupacional vertical* entendida como las barreras que se encuentra la mujer para acceder a puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres como aquellos que conlleven poder, toma de decisiones, directivos.⁷⁷

⁷⁶ Cebrián Inmaculada, Moreno Gloria. “Desigualdades de género en el mercado laboral”. *Revista Funcas*. Panorama social. Número 27. Primer semestre 2018. p. 47-63. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf

⁷⁷ Jiménez Vargas Pedro Jesús. “La desigualdad de género en el mercado laboral”. *Revista de Información Laboral* num.6/2017 parte Artículos doctrinales. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017 p. 8
https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Jimenez-Vargas/publication/377630524_La_Desigualdad_de_Genero_en_el_Mercado_Laboral/links/65b072316c7ad06ab42619c1/La-Desigualdad-de-Genero-en-el-Mercado-Laboral.pdf

Así se puede observar, por tanto, que la mayoría de los puestos relacionados con las ventas, limpieza, restauración tienen una alta ocupación por el género femenino, siendo además en gran parte puestos de trabajo a tiempo parcial.

Ya en 2017 las ramas de la *Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)* que suponían en 60% del empleo femenino fueron el comercio, la hostelería, la educación, las actividades sanitarias y las actividades en hogares que emplean personal doméstico. Sin embargo, en sectores como la industria, agricultura o construcción la presencia de la mujer trabajadora no representa ni un 20% de la ocupación en esas ramas.

⁷⁸

Adicionalmente a la segregación, se observa un cambio en la organización de la familia, la edad en la que se tienen hijos es más avanzada y se tienen menor número de descendientes. Aunque el papel de la mujer ha cambiado, y no está vinculado casi de forma exclusiva al hogar y cuidado de los hijos, como era de forma tradicional, se presentan otras dificultades al respecto en su progreso laboral. Coincidiendo con la edad, cada vez más tardía (entre los 35 y 44 años), en la que las mujeres son madres, se da una mayor brecha de género y un descenso de participación laboral. Por ello, la importancia en materia de igualdad de género en la articulación de medidas que permitan un reparto de tareas equitativo entre mujeres y hombres para favorecer la compatibilidad entre la vida laboral y la personal.

En la búsqueda precisamente de poder conseguir esa compatibilidad, muchas mujeres optan por opositar para obtener plaza en algún organismo público, donde las jornadas laborales son más reducidas. Principalmente lo hacen para puestos relacionados con áreas sociales como educación y sanidad. Según los datos recogidos por el INE en el cuarto trimestre de 2023, las mujeres ocupan un 58% del empleo público, frente a un 44% en el empleo privado. Cabe destacar no obstante que, según la Administración General del Estado, la presencia de la mujer se da en un 60% como empleadas categorizadas dentro de personal laboral temporal, un 70% como funcionario interino y un 80% como personal laboral fijo discontinuo. La ocupación laboral de la mujer en trabajos temporales es más acusada que en el hombre también en el sector privado. Estos trabajos temporales están asociados a contratos precarios. Según los *datos de la EPA*, ya en 2017 el 36,5 % de las mujeres con un contrato temporal trabajaban con una jornada a tiempo parcial frente a un 17,7% de los hombres.⁷⁹

Teniendo en cuenta la evolución de la incursión de la mujer en el mundo laboral y gracias a las políticas que se están llevando a cabo para que haya una mayor presencia de trabajadoras en las empresas, así como igualdad en el acceso y promoción en el empleo, cabe esperar que poco a poco vaya habiendo una mayor equidad en el trabajo por género. Sin embargo, es importante observar que factores como la maternidad, si no se implementan adecuados planes de igualdad en las empresas, que ayuden a la conciliación familiar, pueden ser un freno en la evolución de aquellas mujeres que aún siendo madres no quieren renunciar a su carrera profesional, ni a la estabilidad de un trabajo con buenas condiciones salariales y promoción. Roberto Miranda Guerrero, en la *Revista de Investigación Educativa 4*, indica que las mujeres con mayor nivel educativo postergan la maternidad a favor de su vida laboral y social. Mantener esta ambición le supone si no,

⁷⁸ Cebrián Inmaculada, Moreno Gloria. “Desigualdades de género en el mercado laboral”. *Revista Funcas*. Panorama social. Número 27. Primer semestre 2018. p. 55,56. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf

⁷⁹ Ibid. p. 53, 54,55.

quedarse fuera de estereotipos construidos socialmente como por ejemplo tener pareja o hijos.⁸⁰

Es fundamental la intervención de los poderes públicos en el mercado laboral de tal forma que establezcan programas y medidas que promuevan políticas de empleo con el objetivo de alcanzar la conciliación laboral y la igualdad de género⁸¹, la equidad de oportunidades de crecimiento en la empresa, la ocupación en puestos de responsabilidad y directivos, la eliminación de la brecha salarial que hace que para un mismo puesto de ocupación y desempeño una mujer reciba un menor sueldo, por el hecho de ser mujer.

Una de las medidas es la implantación de *planes de igualdad*, tanto en el sector público como privado, de forma obligatoria en aquellas compañías con un número de empleados superior a 50, regulados por La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Real Decreto 901/2020. En esta Ley se recoge también en el art. 33 que las administraciones públicas podrán establecer condiciones especiales con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Los planes han de tener los siguientes apartados:⁸²

- *Compromiso.*
- *Diagnóstico de partida.*
- *Definición de objetivos.*
- *Determinación de estrategias y prácticas para la consecución de objetivos.*
- *Diseño de medidas y determinación de prioridades.*
- *Calendario de actuaciones.*
- *Sistemas e indicadores de seguimiento y evaluación.*
- *Procedimiento de modificación de las medidas que integran el Plan.*
- *Identificación de órganos responsables del Plan.*

En España, en el sector privado, según los datos facilitados por el Ministerio de Industria en febrero de 2023, sólo algo más del 1% están obligados a implantar los planes de igualdad en la compañía, y es el que el tejido empresarial de nuestro país está formado principalmente por pequeñas empresa y microempresas.

Las principales diferencias en la implantación de planes en el sector público y privado son que para el primero se cuenta con financiación o una partida presupuestaria para ponerlo en marcha y promover la igualdad de género. En cambio, en el sector

⁸⁰ Miranda Guerrero Roberto. “Mujeres, educación superior e igualdad de género”. *CPU – e Revista de Investigación Educativa*, Instituto de Investigaciones en Educación. Universidad Veracruzana. Enero-junio 2007. p. 26.

https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/5219/miranda_mujeres_educacion_igualdad.pdf?sequence=2&isAllowed=y

⁸¹ Jiménez Vargas Pedro Jesús. “La desigualdad de género en el mercado laboral”. *Revista de Información Laboral* num.6/2017 parte Artículos doctrinales. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017 p. 9. https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Jimenez-Vargas/publication/377630524_La_Desigualdad_de_Genero_en_el_Mercado_Laboral/links/65b072316c7ad06ab42619c1/La-Desigualdad-de-Genero-en-el-Mercado-Laboral.pdf

⁸² Albert Márquez, José J.; Soto-Arteaga, Adela. “Las leyes de igualdad de género en España”. *Citecma. Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social* N.2 abril 2018. p..84-86. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/100532/7934-36610-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

privado, tiene un presupuesto limitado para poder aplicarlo. El alcance y la cobertura en el sector privado está limitado a políticas y prácticas internas de la empresa.

En ambos casos, su implantación alcanza a toda la plantilla.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos exteriores concede el distintivo DIE, “Distintivo Igualdad en la Empresa”, como reconocimiento a las buenas prácticas y correcta implantación del plan, tras el seguimiento de las acciones extraídas para mejorar la igualdad entre los empleados,

Las empresas que implantan planes de igualdad están en el camino de construir una cultura empresarial donde no haya lugar desigualdades entre la plantilla. La implantación con éxito refleja el compromiso de la empresa en esta materia. Además, esto reporta que haya un mejor clima laboral, mejoras en la gestión y planificación, así como un incremento en el rendimiento de los trabajadores al encontrarse estos más implicados, su capacidad productiva aumenta. Adicionalmente la reputación social de la empresa mejora, atrayendo talento y reteniéndolo, disminuyendo incluso el absentismo.

En la actualidad, y como he ido comentando a lo largo de estudio realizado, las empresas cuentan con herramientas para poder conseguir esos objetivos.

Estamos en el proceso para poder alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, tanto a nivel internacional como nacional, para ello es fundamental que tanto gobiernos como otras instituciones públicas y empresas privadas, estén concienciadas de la importancia que supone, para poder continuar poniendo en marcha políticas y medidas que contribuyan a que algún día, podamos hablar de cero discriminación por razón de sexo.

BIBLIOGRAFÍA

Albert Márquez, José J.; Soto-Arteaga, Adela. “Las leyes de igualdad de género en España”. *Citecma. Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social* N.2 abril 2018. p.84-86.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/100532/7934-36610-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Álex Sala. “Empoderamiento femenino. Naomi Parker Fraley, la mujer que se esconde detrás del icono feminista ‘We can do it!’”. *National Geographic Historia* 09/04/24.
https://historia.nationalgeographic.com.es/a/naomi-parker-fraley-la-mujer-que-se-esconde-detras-del-icono-feminista-we-can-do-it_12307

Alujas Ruiz Joan Antoni. “La Igualdad de género en el mercado de trabajo: El papel de las políticas de empleo en España”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*. Universidad de Barcelona. N.11. 2010. p. 63,64.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11396/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2010-11-Laigualdaddegenero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ángel Díaz. “La historia secreta de las mujeres que revolucionaron la Medicina en los tiempos de la peste”. *El Mundo*. 09/07/20.
<https://www.elmundo.es/papel/historias/2020/07/09/5f05fd5821efa00e6a8b469b.html>

Ariel G. M. “La búsqueda de la igualdad. Ser mujer en la Italia del renacimiento”, *National Geographic Historia*. 04/11/22
https://historia.nationalgeographic.com.es/a/ser-mujer-italia-renacimiento_16398

Cebrián Inmaculada, Moreno Gloria. “Desigualdades de género en el mercado laboral”. *Revista Funcas*. Panorama social. Número 27. Primer semestre 2018. p. 47-63.
https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf

CEOE. “La Alianza #CEOPorLaDiversidad presenta una herramienta para que las empresas midan la madurez de sus estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión y obtengan claves para mejorar”. 30/05/23. <https://www.ceoe.es/es/ceoe-news/accion-social/la-alianza-ceoporladiversidad-presenta-una-herramienta-para-que-las>

Concepción Campos Acuña. Noticias Jurídicas. “Planes de Igualdad en la Administración Pública: mucho más que una obligación legal.” 31/03/22.
<https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/17087-planes-de-igualdad-en-la-administracion-publica:-mucho-mas-que-una-obligacion-legal/>

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. “I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid”.
<https://www.comunidad.madrid/transparencia/informacion-institucional/planes-programas/i-plan-igualdad-mujeres-y-hombres-administracion>

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. Dirección General de Recursos Humanos. S.G. Régimen Jurídico y Registro de personal. Área Registro de Personal.

“Boletín Estadístico del personal al servicio de la Comunidad de Madrid”. Julio 2023. p.37,40. https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/boletin_julio_2023_0.pdf

Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social. CEOE. “Mercado laboral y negociación colectiva – abril 2024”. Abril 2024. p.12. <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/mercado-laboral-y-negociacion-colectiva-abril-2024>

Departamento de Relaciones Laborales. CEOE. “La igualdad en la empresa como factor”. Marzo 2016. P.7,8,10. https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/10/09/110/igualdad_empresa_factor_competitividad_version_completa.pdf

Empresas asesoramiento para la Igualdad. Herramienta de apoyo N°1: “El compromiso de la empresa con la igualdad” p.5,6,8. <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Herramienta-de-Apoyo-n1-El-compromiso-de-la-empresa-con-la-igualdad.pdf>

Grupo Artículo 34. “Empresas que apoyan la igualdad de género”. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/empresas-que-apoyan-igualdad-de-genero/>

Grupo Artículo 34. “Distintivo de Igualdad en la Empresa. ¿Qué es? ¿Cómo conseguirlo?”. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/distintivo-igualdad/>

Grupo Artículo 34. “Plan de Igualdad en la Administración Pública”. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/administracion-publica/>

Iberdrola. “Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso”. <https://www.iberdrola.com/gobierno-corporativo/sistema-gobernanza-sostenibilidad/politicas-compromiso-social/politica-igualdad-diversidad-inclusion>

INE. Ocupados por tipo de sector (público o privado), sexo y CCAA. https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4262#_tabs-tabla

Jiménez Vargas Pedro Jesús. “La desigualdad de género en el mercado laboral”. *Revista de Información Laboral* num.6/2017 parte Artículos doctrinales. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017 p. 8 https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Jimenez-Vargas/publication/377630524_La_Desigualdad_de_Genero_en_el_Mercado_Laboral/inks/65b072316c7ad06ab42619c1/La-Desigualdad-de-Genero-en-el-Mercado-Laboral.pdf

Jiménez Vargas Pedro Jesús. “La desigualdad de género en el mercado laboral”. *Revista de Información Laboral* num.6/2017 parte Artículos doctrinales. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017 p. 9. https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Jimenez-Vargas/publication/377630524_La_Desigualdad_de_Genero_en_el_Mercado_Laboral/inks/65b072316c7ad06ab42619c1/La-Desigualdad-de-Genero-en-el-Mercado-Laboral.pdf

María de los Ángeles Barba Moraleda

José Antonio Marina, María de la Válgoma, “La lucha por la dignidad. Teoría de la felicidad política”: 76 <https://www.civilisac.org/civilis/wp-content/uploads/la-lucha-por-la-dignidad-marina-y-de-la-valgoma-1.pdf>

La Moncloa. “El Gobierno aprueba el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025”. 08/03/22.
<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2022/080322-rp-cministros.aspx>

MAN – Museo Arqueológico Nacional. “Oficios y trabajos femeninos en la Edad Media” <https://www.man.es/man/exposicion/recorridos-tematicos/museo-femenino/17-tabica-aguadora.html>

Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. “Beijing, IV Conferencia mundial de la mujer”.
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/ConferenciasNNUU.htm>

Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. “28 nuevas empresas obtienen el distintivo ‘Igualdad en Empresa’ (DIE) que otorga el Instituto de las Mujeres”. <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2024/concesionDIE.htm>

Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. “Bienvenida a la red de empresas con distintivo ‘Igualdad en la empresa’ (Red DIE)”. Enero 2023. p.3
https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Bienvenida_a_la_RED_DIE.pdf

Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. “Distintivo ‘Igualdad en la empresa’”.
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/DistitvoIgualdadEmpresa.htm#:~:text=EI%20DIE%20es%20una%20marca,entre%20mujeres%20y%20hombres%20en>

Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. Guía para la elaboración de los planes de igualdad
https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf

Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
<https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/home.htm>

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Gobierno de España. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. “Cifras PyME”. Febrero 2024. p. 1.
<https://ipyme.org/Publicaciones/Cifras%20PYME/CifrasPYME-febrero2024.pdf>

Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Gobierno de España. “III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado”. p 7,8, 24,20,47,49,50,55, 63,81,101,107,123,132 III PLAN IGUALDAD (digital.gob.es).

Ministerio del Interior. Gobierno de España. Patrimonio Cultural de Defensa. “Mujeres en la retaguardia: el papel de las mujeres durante la Primera Guerra Mundial”. 08/03/22. <https://patrimoniocultural.defensa.gob.es/es/novedades/mujeres-retaguardia>

Miranda Guerrero Roberto. “Mujeres, educación superior e igualdad de género”. *CPU – e Revista de Investigación Educativa*, Instituto de Investigaciones en Educación. Universidad Veracruzana. Enero-junio 2007. p. 26. https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/5219/miranda_mujeres_educacion_igualdad.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Naciones Unidas. Derechos Humanos–Oficina de alto comisionado. “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” 18/12/79. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Naciones Unidas. “Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer”. 15/09/95. p. 1-7. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Naciones Unidas. “Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”. Edición Especial, 2023. “Por un plan de rescate para las personas y el planeta”. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*_cevobu*_ga*MTM3ODUwMTc4MC4xNjk3OTkxMTY2*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcwOTQ2ODQwMS4yLjEuMTcwOTQ2ODQ2My4wLjAuMA.

Naciones Unidas. “La Declaración Universal de los Derechos Humanos”. Art. 1,2,23,26 <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. “Objetivos de desarrollo sostenible. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

ONU Mujeres. UN Women. “Cronología: Mujeres del mundo, ¡únanse!”. 28/02/18. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/1940>

Organización Internacional del Trabajo. *C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100)*. Art. 1,2,3. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

Organización Internacional del Trabajo. *C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Art. 1,2,3,5. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Organización Internacional del Trabajo. *C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad,2000 (núm. 183) art. 8 y 9*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312328

María de los Ángeles Barba Moraleda

Organización Internacional del Trabajo. *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Art.1,2,5,6,7,10,15

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

Organización Internacional del Trabajo. “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”. 1998. p. 7, 8,9.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Organización Internacional del Trabajo. *R122 – Recomendación sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122)*

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R122

Plan de Igualdad de Iberdrola. https://ugt-fica.org/images/igualdad/texto_plan_igualdad-grupo-iberdrola.pdf

Redacción DJ. “Sólo un 30% de las empresas tiene registrado un plan de igualdad”.

Diario Jurídico. 14/03/23. <https://www.diariojuridico.com/solo-un-30-de-las-empresas-tiene-registrado-un-plan-de-igualdad/>

Redacción National Geographic. “Mujeres en la retaguardia: el papel de las mujeres durante la Primera Guerra Mundial”. *National Geographic*. 08/03/22

<https://patrimoniocultural.defensa.gob.es/es/novedades/mujeres-retaguardia>

Remedios Roqueta Buj. “Los planes de igualdad en las administraciones públicas”.

LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social UC3M. Vol.4 Núm2. 2023. P 23-51 <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7939>

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral”. 2023. p. 6 -11,14

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

Tito Livio, *Ab urbe condita*, XXXIV,2, 11

Tituli ex Corpore Ulpiani, XI, 1.

Wikipedia. Cartel de propaganda “We can do it” de la compañía Westinghouse Electric

https://es.wikipedia.org/wiki/Rosie_the_Riveter

REFERENCIAS NORMATIVAS

BOE núm. 272, de 14/10/2020- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Art.3,4,7,8,9.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

BOE núm. 71, de 23/02/2007- *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Art.5,6,14,44,45,46, 51.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

BOE. *Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. Capítulo III.

Art.7.Art 8, Art. 9, Art 11 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

BOE. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Capítulo IV. Art. 50. p.23 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

BOE. *Estatuto de los trabajadores*. Art. 87 – p.163,164.

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139

Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Núm.184.04/0822. p.9

https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/plan/document/i_plan_de_igualdad_entre_mujeres_y_hombres.pdf

EUR-lex. European Union website. “Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)”. Disposiciones Generales Art.1. Disposiciones Específicas Cap.1, Cap. 2 Art. 4,5, 9, Cap.3 Art. 14,15. Disposiciones Horizontales, Cap.1 Art, 17,18, Cap.2 Art.20. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

EUR-Lex. European Union Website. “Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)”. 05/07/2006. Disposiciones Generales Art.1. Disposiciones Específicas Cap.1, Cap. 2 Art. 4,5, 9, Cap.3 Art. 14,15. Disposiciones Horizontales, Cap.1 Art, 17,18, Cap.2 Art.20. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

Senado de España. Constitución Española. Capítulo Segundo. Artículo 14.

<https://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html#t1>