

Incluye



Papel

Digital

El estado de la igualdad en España

Herramientas para avanzar



© Autores, 2024
© LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.

LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 91 602 01 82
e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es
<https://www.aranzadilaley.es>

Edición: diciembre 2024

Depósito Legal: M-25960-2024
ISBN versión electrónica: 978-84-10292-41-3
ISBN versión impresa con complemento electrónico: 978-84-10292-40-6

Diseño, Preimpresión e Impresión: LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.
Printed in Spain

© **LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, LA LEY Soluciones Legales, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Dirijase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, LA LEY SOLUCIONES LEGALES se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendój), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendój es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

ÍNDICE GENERAL

CARTA DE NUESTRA PRESIDENTA	9
CARTA DEL PRESIDENTE DE VALORIAN	11
1 . JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
2 . LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN ESPAÑA CONFORME A DIFERENTES ÍNDICES Y ESTADÍSTICAS NACIONALES E INTERNACIONALES	15
2.1. INFORME SOBRE LA BRECHA GLOBAL DE GÉNERO DEL FORO ECONÓMICO MUNDIAL	16
2.2. INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)	21
2.3. ÍNDICE DE MUJERES EN EL TRABAJO DE PWC	23
2.4. ÍNDICE DE IGUALDAD DEL INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO (EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, EIGE)	25
2.5. ÍNDICE EMPRESARIAL DE IGUALDAD WOMAN FORWARD Y RANKING DE EMPRESAS POR LA IGUALDAD ..	28
2.5.1. Índice Empresarial de Igualdad	28
2.5.2. Ranking de empresas por la igualdad	31
2.6. NORMATIVA Y ESTADÍSTICAS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS PUESTOS DE DECISIÓN	33
2.6.1. Relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas	33
2.6.2. Ley Española de representación paritaria y presencia equilibrada en órganos de decisión	35

2.6.3.	Estadísticas de representación femenina en las empresas cotizadas españolas	37
2.6.4.	Estadísticas de representación femenina en las empresas cotizadas en los EE. UU..	40
2.6.5.	Estadísticas de representación femenina en las empresas cotizadas en países OCDE	41
2.7.	ESTADÍSTICAS SOBRE MUJERES EN LOS COMITÉS DE DIRECCIÓN EN EMPRESAS SEGÚN EL INFORME DE GRAND THORNTON	43
2.8.	ESTADÍSTICAS E ÍNDICES SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE PODER POLÍTICO Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	47
2.8.1.	Estadísticas de participación de mujeres en el Congreso de los Diputados	47
2.8.2.	Estadísticas de participación de mujeres en el Senado	48
2.8.3.	Estadísticas de participación de mujeres en los Parlamentos Autonómicos	49
2.8.4.	Estadísticas de participación de mujeres en altos cargos públicos.	50
2.8.5.	Estadísticas de participación de mujeres en órganos constitucionales y en Reales	50
3.	METODOLOGÍA.	52
3.1.	METODOLOGÍA Y MUESTRA DEL II RANKING DE EMPRESAS POR LA IGUALDAD WOMAN FORWARD. – PROFUNDIZAR EN LA METODOLOGÍA	53
3.2.	METODOLOGÍA Y MUESTRA DE LA ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES.	55
3.3.	METODOLOGÍA DE LOS PLANES DE IGUALDAD REGISTRADOS EN EL REGCON	59
4.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	60
4.1.	RESULTADOS DEL II RANKING DE EMPRESAS POR LA IGUALDAD WOMAN FORWARD.	61

4.1.1.	Análisis Multivariable del Ranking	63
4.1.2.	Resultado de las valoraciones de las políticas de igualdad de las empresas participantes	64
4.2.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD	67
4.2.1.	Resultados Obtenidos de la Participación Sindical	68
4.2.1.1.	Recomendaciones sugeridas por los sindicatos	92
4.2.2.	Resultados en las empresas	93
4.3.	RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE 150 PLANES DE IGUALDAD EN EL REGCON	111
 5 . HERRAMIENTAS PROPUESTAS POR LA FUNDACIÓN WOMAN FORWARD PARA MEJORAR LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS		 115
5.1.	LOS OBJETIVOS SMART. TRABAJAR CON INDICADORES	116
5.2.	CÁLCULO DEL RETORNO DE LA INVERSIÓN. ROI (RETURN ON INVESTMENT)	116
5.3.	LA IMPORTANCIA DE MEDIR Y ESTABLECER BENCHMARKS. EL INTERÉS DEL RANKING DE EMPRESAS POR LA IGUALDAD WOMAN FORWARD ©	117
 6 . EL ESTADO DE LA IGUALDAD EN ESPAÑA EN LOS SECTORES MÁS IGUALITARIOS Y MENOS IGUALITARIOS		 119
6.1.	SECTOR FARMACÉUTICO	119
6.1.1.	Empleo según el género	121
6.1.2.	Empleo según la edad	121
6.1.3.	Brecha salarial en el sector	122
6.2.	SECTOR LEGAL	123
6.2.1.	Sesgo de género y barreras profesionales	124
6.2.2.	Brecha salarial y conciliación en la vida laboral	125
6.2.3.	La carrera judicial en el 2023	126
6.3.	SECTOR FRANQUICIAS	127

6.3.1. La mujer en la dirección de las empresas franquiciadoras	127
7 . BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS	128
7.1. BUENAS PRÁCTICAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD. . . .	129
7.2. BUENAS PRÁCTICAS SOBRE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	137
7.3. BUENAS PRÁCTICAS SOBRE PROTOCOLOS DE ACOSO LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL	142
7.4. BUENAS PRÁCTICAS SOBRE POLÍTICAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	144
7.5. BUENAS PRÁCTICAS SOBRE POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	148
7.6. BUENAS PRÁCTICAS PARA ELIMINAR SESGOS INCONSCIENTES.	153
7.7. BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL INTRAEMPRENDIMIENTO FEMENINO.	156
8 . RECOMENDACIONES PARA AVANZAR Y PROMOVER UNA IGUALDAD EFECTIVA.	156
8.1. RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS	157
8.2. RECOMENDACIONES PARA LA REPRESENTACIÓN SINDICAL	164
8.3. RECOMENDACIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN	166
8.3.1. Propuestas institucionales	167
8.3.2. Ministerio de Trabajo, Seguridad Social e Inclusión	168
8.3.3. Ministerio de Igualdad	168
8.3.4. Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.	168
ÍNDICES	171
BIBLIOGRAFÍA.	177

2.2. Informe Mundial sobre Salarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) elabora con regularidad un informe que analiza las disparidades salariales a nivel mundial entre las personas trabajadoras, así como las tendencias regionales y las estadísticas relevantes. Este informe también proporciona recomendaciones políticas específicas según el tema concreto del informe de cada año. En este sentido, el último Informe sobre salarios es el referido al 2022-2023 (*Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023* - ILO)⁽³⁾. Proporciona un análisis exhaustivo del estado de los salarios a nivel global en el contexto actual.

Se trata de un contexto internacional caracterizado por tres eventos significativos que, en última instancia, tendrán un impacto en las políticas económicas y sociales en el corto y mediano plazo. Estos eventos incluyen la gradual recuperación de la crisis originada por la pandemia de COVID-19; el aumento mundial de la inflación que se inició en 2021 y ha ido ganando velocidad desde entonces; y el conflicto bélico en Ucrania que ha estado en curso desde febrero de 2022, generando una mayor incertidumbre económica en numerosos países. En el informe se discute cómo estos sucesos han afectado negativamente al crecimiento salarial y el poder adquisitivo, resultando en un descenso real de los salarios a lo largo del globo.

De esta manera, mientras que las versiones previas del Informe se concentraron principalmente en presentar las tendencias salariales anuales, la edición actual incorpora un análisis adicional de las tendencias económicas salariales y del empleo. Este análisis se basa en datos extraídos de encuestas trimestrales que abarcan un período que se extiende desde antes del inicio de la pandemia de COVID-19 hasta las fechas más recientes disponibles.

Dentro de un contexto caracterizado por cambios acelerados, la información trimestral puede brindar una comprensión más detallada de la evolución de los salarios y del empleo. Esto también permite entender cómo la actual crisis inflacionaria está condicionando el crecimiento salarial.

El Informe muestra que la inflación en los precios ha ejercido una influencia en los salarios mínimos, que se evidencia incluso cuando se calcula en relación con el IPC medio. Este cambio en el coste de la vida está afectando especialmente a los trabajadores de países peor remunerados, demostrando

(3) Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023, Organización Internacional del Trabajo (OIT) <https://webapps.ilo.org/digitalguides/es-es/story/globalwagereport2022-23>

la importancia de poner en marcha políticas efectivas para ajustar y mantener el valor real de los salarios mínimos frente a las presiones inflacionarias.

España fue uno de los países en los que se registró una disminución real del salario mínimo como consecuencia de la inflación. En este sentido, las variaciones de precios en 2021-22 incrementaron el coste de la vida en un 15% para los hogares del decil inferior, mientras que el incremento fue 2 puntos porcentuales inferior (del 13%) entre los hogares del decil superior, como muestra el Gráfico 1.

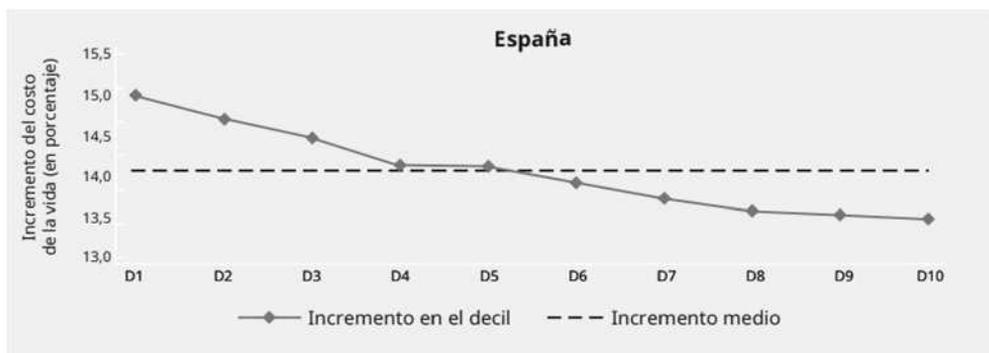


Gráfico 1: Variación porcentual del coste de la vida para los hogares de cada decil de la distribución de la renta comparada con el incremento medio de los precios, España, 2021-22 Fuente: Informe Mundial sobre salarios 2022-2023, OIT

Por otra parte, el Informe expone que en términos de brecha salarial entre hombres y mujeres no se han observado variaciones sustanciales desde los años anteriores al inicio de la pandemia. En el Informe mundial sobre salarios 2018/19 se presentaba una brecha salarial de género media mundial próximo al 20%, basada en datos de 80 países (OIT, 2019)⁽⁴⁾. Esta edición analiza la evolución de las brechas salariales de género en una muestra más limitada de países, reflejándose escasos cambios entre el informe anterior con datos de 2019-20 y los del informe más reciente 2022-23.

Con todo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres continúan siendo significativas en todos los países y regiones del mundo. La OIT a través de su Informe propone la mejora no solo de aquellos factores que afectan de manera directa a la brecha salarial de género, sino también cómo las dife-

(4) OIT (2019). Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

rencias salariales relacionadas con la maternidad penalizan a las mujeres o los cómo los salarios en ciertos sectores y ramas de actividad presentan segregaciones verticales u horizontales, resultando en salarios menos remunerados en aquellos sectores más feminizados.

2.3. Índice de mujeres en el trabajo de PwC

El *Índice de Mujeres en el Trabajo*⁽⁵⁾ es una media ponderada elaborada a partir de cinco indicadores relativos a los resultados laborales de las mujeres que incluye la medición de:

- a) la brecha salarial,
- b) el porcentaje de participación femenina en el mercado laboral,
- c) la diferencia de participación entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo,
- d) el porcentaje de desempleo femenino y
- e) la proporción de mujeres empleadas a tiempo completo.

El informe revela que, al ritmo actual, se tardará más de medio siglo en cerrar la brecha salarial media entre hombres y mujeres en los 33 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Los últimos datos registran una mejora en la integración de la mujer en el mercado laboral en España, que se incrementó en un 2%, presentando un 62% (2024) de integración frente al 60,5% que presentaba la edición anterior. De esta forma España **ocupa la posición 27 de 33 del ranking en integración laboral femenina.**

La participación de las mujeres en el mercado laboral es menor que la de los hombres tanto en tasa de actividad como de empleabilidad. Si se lograra igualar esta participación a la de los hombres, se podría generar un aumento del 8,5% en el PIB español. Además, las mujeres trabajan menos horas principalmente debido a su mayor presencia en empleos a jornada parcial, un problema que se intensificó durante la pandemia. Igualar las horas trabajadas por las mujeres a las de los hombres podría incrementar el PIB en un 6,1% para 2022. La brecha de productividad entre géneros se ha mantenido estable respecto al año anterior.

El estudio muestra que, en España, la brecha de la participación femenina en el mercado laboral se ha mantenido en torno al 8,5%, siendo menor a la

(5) Women in work Index, 2024, <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/women-in-work-index-2024.html>

media de la OCDE con un 9,6%. Además, la tasa de actividad sigue siendo mayor en hombres (79,6%) que en mujeres (71,1%). La tasa de paro de las mujeres ha disminuido del 17,1% de 2018 al 14,9% de 2023, y el número de mujeres en edad de trabajar empleadas a tiempo completo ha aumentado del 78,4% al 81,1%.

En cuanto a la brecha retributiva, se eleva al 10%. Si bien supone una disminución desde 2018 de casi un 2% (11,9%). Cabe destacar que en 2020 la brecha se incrementó hasta el 12,7%, como consecuencia del impacto socioeconómico de la pandemia de la COVID-19.

En relación con el progreso hacia la igualdad de género en el trabajo en los países de la OCDE, los resultados indican que los avances han sido extremadamente lentos en los últimos 10 años, con una brecha salarial persistente del 14%, lo que supone un descenso de tan solo 2,5 puntos porcentuales desde 2011. La mejora en el Índice este año es un síntoma de recuperación económica en los mercados laborales posteriores a la COVID-19, no demostrando un progreso genuino hacia la igualdad de género.

En la última década, la puntuación media del Índice para los 33 países de la OCDE creció 9,2 puntos, de 56,3 en 2011 a 65,5 en 2021. En comparación, Luxemburgo, el país con mejores resultados en el Índice de este año, mejoró más del doble que la media de la OCDE durante el mismo periodo, pasando de 60,4 a 78,9. Si bien en el informe anterior de la fundación las tres primeras posiciones del ranking llevaban ocupadas desde 2014 por Islandia, Suecia y Eslovenia, actualmente están lideradas por Luxemburgo, Nueva Zelanda y Eslovenia. Por el contrario, los países a la cola del ranking son Chile, Corea del Sur y México.

A pesar de la mejora general del Índice, las mujeres siguen estando en una posición considerablemente más débil en el mercado laboral que los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres persiste ya que las mujeres de toda la OCDE ganaron sólo el 86,2% respecto de los hombres. Es por ello por lo que se necesitarán más de 50 para cerrar la brecha, lo que significa que una mujer de 18 años que se incorpore hoy a la población activa no experimentará la igualdad salarial durante su vida laboral. El informe revela que, al ritmo actual, **se tardará más de medio siglo en cerrar la brecha salarial** media entre hombres y mujeres en los 33 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Cerrar estas brechas de género no solo es fundamental para la equidad, sino también esencial para impulsar el crecimiento económico tanto en España como en los demás países, aprovechando el talento femenino en el mercado laboral como un motor de recuperación económica.

2.4. Índice de igualdad del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality, EIGE)

A pesar de la existencia persistente de desigualdades, en las últimas décadas la Unión Europea (UE)⁽⁶⁾ ha logrado avances notables en el ámbito de la igualdad de género, impulsados por:

- La promulgación de normativas para asegurar igualdad de trato.
- La incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas.
- La implementación de medidas concretas para fomentar el empoderamiento de las mujeres.
- El crecimiento sostenido de la presencia femenina en el mercado laboral, así como sus logros educativos y de capacitación.

No obstante, persisten las diferencias entre hombres y mujeres, pues las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales con remuneraciones más bajas y continúan siendo subrepresentadas en cargos de responsabilidad.

Uno de los instrumentos para alcanzar todos los objetivos perseguidos por la Unión en materia de igualdad es la creación del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (*European Institute for Gender Equality, EIGE*), que trabaja por la igualdad de género en la UE y fuera de ella, mediante investigación, datos y buenas prácticas. El EIGE elabora periódicamente el *Índice de Igualdad de Género*, una herramienta de seguimiento de los avances en igualdad de género en la UE a lo largo del tiempo.

(6) Comisión Europea (2020). Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52020-DC0152>

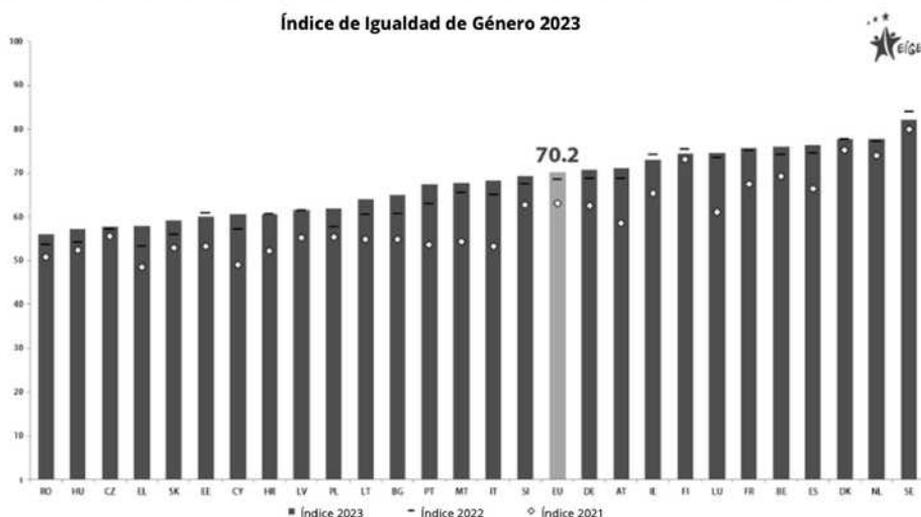


Gráfico 2: Comparativas Índice de Igualdad de Género 2023, 2022 y 2021.

Este índice mide las diferencias entre hombres y mujeres en seis ámbitos fundamentales: Trabajo, Dinero, Conocimientos, Tiempo, Poder y Salud, que se consideran para calcular la puntuación final de cada país, y se compone de 31 indicadores. Utiliza para ello una escala de 1 a 100, en la que 1 representa la desigualdad total y 100 la igualdad total. Los datos para la publicación de esta puntuación se elaboran a partir de encuestas a los ciudadanos de la Unión Europea.

En el último Índice Europeo de Igualdad de Género del EIGE de 2023, España⁽⁷⁾ obtuvo una puntuación de 76,4 sobre 100. Esta cifra supuso un incremento de 1,8 puntos respecto a 2022, posicionando al país en 6,2 puntos por encima de la media de la Unión Europea (70,2 puntos). En última instancia, estas cifras sitúan a España en cuarto puesto, por detrás de Suecia, Países Bajos y Dinamarca.

Con respecto a los datos obtenidos en cada uno de los seis indicadores tenidos en cuenta para el cálculo del índice, cabe señalar que España mejoró la puntuación en varios de ellos, como puede observarse en la Tabla 3. La mayor puntuación se obtuvo en Salud (91,2) gracias a las cifras positivas en

(7) Índice Europeo de Igualdad de Género del EIGE de 2023, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Index%202023%20Press%20Release_FIN_ES.pdf

ámbitos tales como la «esperanza de vida al nacer» o los «años de vida saludable». Esta es una de las puntuaciones más altas de la UE.

En el lado opuesto se encuentran los indicadores de «Dinero», donde España se encuentra más de cuatro puntos por debajo de la media europea, y «Trabajo», que refleja la participación femenina en el ámbito laboral y la existencia de segregación horizontal, situando a España en ambos indicadores en la posición 18 de los 27 países de la Unión europea. Estos datos evidencian la existencia de brecha laboral entre hombres y mujeres.

	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Trabajo	71.8	72.3	72.4	72.9	73.2	73.7	73.6	75.4	73.6	75.4
Dinero	77.1	76.0	75.9	76.7	77.8	78.4	78.7	78.3	78.7	78.3
Conocimiento	63.5	64.2	65.3	67.4	67.6	67.9	68.3	70.0	68.3	70.0
Tiempo	60.8	65.8	64.0	64.0	64.0	64.0	64.0	70.4	64.0	70.4
Poder	52.6	52.9	57.0	62.0	69.4	76.9	80.6	81.1	80.6	81.1
Salud	88.6	89.1	89.6	90.1	90.1	90.3	91.7	91.2	91.7	91.2
Índice	66.4	67.4	68.3	70.1	72.0	73.7	74.6	76.4	74.6	76.4

Tabla 3: Evolución de España en el Índice de Igualdad de la UE en los diferentes ámbitos. Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de EIGE (2023)⁽⁸⁾.

La brecha de género en materia de prestación de cuidados asistenciales está disminuyendo. Pero no porque los hombres estén asumiendo más tareas en materia de cuidados. Las mujeres trabajan menos en este ámbito: por motivos que tienen mucho que ver con los avances en materia de tecnologías asistenciales y la evolución del empleo. Pero la tecnología solo puede apoyar ciertos cambios mediante la externalización de una parte de las tareas asistenciales. Será necesario un cambio estructural para llegar a superar la brecha de cuidados.

(8) EIGE (2023). Spain. Gender Equality Index 2023. https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/ES_2023_factsheet.pdf

2.5. Índice Empresarial de Igualdad Woman Forward y Ranking de empresas por la igualdad

2.5.1. Índice Empresarial de Igualdad

Numerosos modelos y estudios empíricos han afirmado que la mejora de la diversidad de género promueve dividendos económicos significativos, que varían según la situación de los sistemas económicos de los países y los desafíos específicos a los que se enfrentan. A la inversa, la limitación del acceso femenino al mercado de trabajo resulta costosa, dado que una escasa participación de la mano de obra femenina obstaculiza el crecimiento económico.

La normativa actual nacional y europea contempla explícitamente que la información hará referencia a las medidas adoptadas para asegurar la igualdad de género y las condiciones de trabajo, así como información sobre prevención y medidas para mitigar y reparar los posibles abusos cometidos.

Por otro lado, diversos fondos de inversión como BlackRock o Vanguard han declarado que «independientemente de la industria, ubicación o tamaño de una empresa, la falta de diversidad en el consejo socava su capacidad para tomar decisiones estratégicas efectivas».

La investigación⁽⁹⁾ confirma que las organizaciones que garantizan la igualdad de oportunidades tienen acceso a un mayor grupo de talento, minimizan los costes asociados con la rotación del personal, logran mejores resultados financieros, se perciben como un empleador de interés por personas que pueden elegir trabajar en las mejores empresas y, por tanto, capaces también de atraer preferentemente a inversores y cumplir con indicativos de sostenibilidad e índices no financieros. Es por tanto importante tomar medidas adicionales para introducir estrategias de igualdad de oportunidades en todas las áreas de la gestión de los recursos humanos, más allá del cumplimiento normativo.

A pesar de estos beneficios, la investigación realizada por la Fundación Woman Forward sobre «La opinión de los hombres sobre la igualdad en la

(9) Leader-Chivee: New Study: Diversity Drives Serial Innovation y Deloitte. Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business performance, 2019. McKinsey&Company: why Women Matter 2020; Credit Suisse Research Institute. Gender diversity and corporate performance 2019.

La igualdad de género es un principio fundamental de los derechos humanos y un requisito esencial para lograr un desarrollo sostenible y equitativo en cualquier sociedad.

En España se han logrado avances significativos en la promoción de la igualdad de género en los últimos años, pero sin embargo, persisten desafíos importantes que requieren una evaluación rigurosa y continua, este libro aborda esa crucial cuestión.

Estamos ante un motor clave para el desarrollo social y económico, la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los aspectos de la sociedad, contribuye a un crecimiento económico sostenible, a la reducción de la pobreza y a la promoción de la paz y la seguridad. Además, fomenta una sociedad más justa y equitativa para todas las personas, independientemente de su género, propiciando importantes beneficios en las empresas en términos de atracción y retención de talento, de mejoras competitivas en diferentes áreas corporativas, así como un indudable fomento de la innovación.

En conclusión, **la investigación propuesta resulta esencial para evaluar el estado actual de la igualdad de género en España, así como para proporcionar una base sólida para futuras políticas y acciones.**

ISBN: 978-84-10292-40-6



9 788410 292406



ER-0280/2005



GA-200501103