

GRADO: Doble Grado en ADE + Derecho

Curso 2022/2023

ANÁLISIS DE LA CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Autora: Alba Pérez Parra

Director: Javier Corral-Lage



Bilbao, a 15 de febrero de 2023

ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado
BOPV	Boletín Oficial del País Vasco
CBG	Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas
CC	Convenio Colectivo
CE	Constitución Española
CNMV	Comisión Nacional del Mercado de Valores
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
EINF	Estado de Información No Financiera
ET	Estatuto de los Trabajadores
INE	Instituto Nacional de Estadística
LEBEP	Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
LIMH	Ley 4/2005, de 18 de febrero
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo
LSC	Ley de Sociedades de Capital
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIOM	Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Legislativo
REGCON	Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TUE	Tratado de la Unión Europea

ÍNDICE

RESUMEN	6
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
OBJETIVOS	7
METODOLOGÍA	8
MOTIVACIÓN	9
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	10
1.1. LA SOSTENIBILIDAD	10
1.1.1. ¿Qué es la sostenibilidad? Recorrido del concepto de desarrollo sostenible.....	10
1.1.2. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	13
1.1.3. ODS 5. ¿Por qué aboga?	16
1.2. IGUALDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO LABORAL ESPAÑOL.....	19
1.2.1. Cuestiones previas sobre la igualdad entre mujeres y hombres	19
1.2.2. Desigualdad de género en el mercado laboral.....	21
1.3. LOS PLANES DE IGUALDAD	30
1.3.1. Origen y recorrido histórico en España	30
1.3.2. Concepto	32
1.3.3. Importancia	32
1.3.4. Contenido	33
1.3.5. Elaboración e implantación.....	34
CAPÍTULO 2: MARCO LEGAL. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD Y PLANES DE	
IGUALDAD.	36
2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL	36
2.2. NORMATIVA EUROPEA.....	37
2.3. NORMATIVA NACIONAL	38
2.4. NORMATIVA AUTONÓMICA.....	40
2.5. NORMATIVA RELATIVA A LAS EMPRESAS DEL IBEX 35	43
2.5.1. Comisión Nacional del Mercado de Valores	43
2.5.2. Convenios colectivos de las empresas del IBEX 35	46

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS MÁS RELEVANTES EN PRO DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35	49
3.1. LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35	49
3.1.1. ¿Medidas en materia de igualdad o planes de igualdad?	50
3.1.2. Cumplimiento del registro de los planes de igualdad	51
3.1.3. Visión crítica sobre los planes de igualdad en las empresas del IBEX 35	53
3.2. CONSEJERAS EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	54
 CONCLUSIONES	 58
 ANEXO I	 60
 BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS FUENTES.....	 61
BIBLIOGRAFÍA	61
OTRAS FUENTES	66
Legislación	66
Jurisprudencia	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Objetivos de Desarrollo Sostenible	13
Figura 2: Fases del proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ocupados por sexo y actividad, tercer trimestre de 2022 (unidades: miles de personas)	25
Tabla 2: Ocupación, en tanto por ciento, según tipo de puesto laboral y sexo, 2021	27
Tabla 3: Registro y vigencia de los planes de igualdad de las empresas del IBEX 35 de 2022 en el REGCON.	52
Tabla 4: Presencia de mujeres en el Consejo de administración en las empresas del Ibex 35, de 2021	56
Tabla 5: Presencia de mujeres en el Consejo de administración en las empresas del Ibex 35, de 2020	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Ganancia media anual por trabajador y sexo, 2020.....	28
Gráfico 2: Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia respecto al SMI por sexo, 2020	29
Gráfico 3: Tasa de paro según grupos de edad y sexo, tercer trimestre de 2022	30

RESUMEN

Las empresas del IBEX 35 contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en aquellos casos en los que cumplen con las obligaciones relativas a medidas que favorecen la igualdad de género entre hombre y mujeres. Medidas reguladas legalmente y que, en algunos casos, se siguen incumpliendo pese a las consecuencias que ello puede acarrear. Para proceder al análisis correspondiente a esta premisa, en el presente Trabajo de Fin de Grado se comenzará realizando un acercamiento teórico a conceptos esenciales para comprender el estudio que se realizará, tales como la sostenibilidad, la igualdad de género y su precisión en el ámbito laboral, y los planes de igualdad. Seguidamente, se detallará el marco normativo regulador en materia de igualdad y planes de igualdad, especificando el relativo a las empresas del IBEX 35. Finalmente, se confeccionará un análisis respecto al cumplimiento de ciertas medidas al alcance de las empresas del índice bursátil en materia de igualdad. Para ello, en primer lugar, se observará la obligación de las compañías de disponer de un plan de igualdad y de registrar el mismo. Y, en segundo lugar, se reparará en el umbral de mujeres que debe haber en el Consejo de administración de las empresas.

Palabras clave: ODS, IBEX 35, igualdad de género, planes de igualdad.

ABSTRACT

The IBEX 35 companies contribute to the Sustainable Development Goals as long as these comply with the obligations and measures that promote gender equality. Legally regulated measures that, in some cases, continue to be breached despite the consequences that this may entail. To proceed with the analysis corresponding to this premise, in this Final Degree Project, we will begin by making a theoretical approach to key concepts that will help us to better understand the study that will be carried out. Concepts such as sustainability, gender equality and its application in the workplace, and equality plans. Next, the regulatory framework on equality and equality plans will be presented, specifically the one related to the IBEX 35 companies. Finally, an analysis will be made in regards to compliance with several equality implementation strategies available to companies on the stock market. Specifically, we will look into the obligation of such companies to have a registered equality plan and then we will consider the threshold of women that should be on the Board of Directors of these companies.

Keywords: SDG, IBEX 35, gender equality, equality plans.

INTRODUCCIÓN

El trabajo se divide en tres capítulos claramente diferenciados. El Capítulo 1 pretende configurar el contexto teórico que sirve de núcleo para poder entender el análisis que se elabora en la parte empírica. Para ello se realiza un recorrido a lo largo del concepto de desarrollo sostenible, justificando así la necesidad del establecimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS) y prestando especial atención al ODS 5 relativo a la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, por la especial importancia que tiene en este trabajo. Además, se detallan aspectos fundamentales relativos a la igualdad de género y, en concreto, al ámbito laboral, proporcionando una mayor comprensión respecto a los antecedentes históricos, la segregación del mercado laboral o la brecha salarial. Para concluir con el capítulo se definen también las líneas básicas acerca del significado y alcance de los planes de igualdad, lo que resulta necesario para entender con mayor profundidad el estudio del tercer capítulo.

El Capítulo 2 tiene como objetivo aportar un marco legal a la materia objeto de estudio, señalando las normas más relevantes en cuanto a igualdad de género y planes de igualdad se refiere, en función del ámbito de protección que alcanzan. También se reserva un apartado para profundizar en el marco regulador que incide en las empresas del IBEX 35.

Por último, el Capítulo 3 se destina a la parte empírica del trabajo, analizando el cumplimiento de las medidas más relevantes en materia de igualdad en las que inciden las empresas del IBEX 35. Por un lado, se observa la concurrencia o no de los planes de igualdad en las empresas señaladas y su respectivo registro, y, por otro lado, se atiende al porcentaje de consejeras fijado para los consejos de administración de estas. El estudio se aborda de manera cuantitativa, recogiendo el número de empresas que cumplen o no, tanto con una obligación como con la otra, y proporcionando una visión crítica de los resultados que se desprenden del mismo.

OBJETIVOS

El objetivo principal del presente Trabajo de Fin de Grado es analizar el cumplimiento de medidas en pro de la igualdad de género por parte de las empresas del IBEX 35. En concreto, las relativas a los planes de igualdad y su registro, y el porcentaje de mujeres en los consejos de administración.

Para el cumplimiento del objetivo principal resulta necesario fijar unos objetivos secundarios que faciliten la consecución del primero y que fijen los pasos a seguir para comprenderlo:

- Definir y analizar el concepto de sostenibilidad, así como su desarrollo histórico y alcance, hasta llegar al establecimiento de la Agenda 2030 y la fijación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Profundizar en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, relativo a la igualdad de género y empoderamiento de la mujer.
- Precisar y estudiar conceptos, tanto cuantitativa como cualitativamente, relacionados con la igualdad de género, profundizando en el ámbito laboral.
- Subrayar la información necesaria relativa a los planes de igualdad, su importancia y su alcance.
- Secuenciar el desarrollo normativo en materia de igualdad y planes de igualdad, identificando la regulación que concierne a las empresas del IBEX 35.
- Localizar los diferentes recursos en los que se puede encontrar información relativa a la concurrencia de medidas que favorecen la igualdad de género, los planes de igualdad y su registro en las empresas del índice bursátil.
- Diseñar tablas informativas que sirvan para configurar el análisis tanto de la medida de los planes de igualdad como del porcentaje de mujeres en los consejos de administración.
- Concretar las obligaciones fijadas normativamente respecto a las medidas señaladas.

METODOLOGÍA

Para realizar el análisis de la contribución de las empresas del IBEX 35 en materia de igualdad de género se ha seguido una metodología teórico-práctica. En primer lugar, se ha realizado una revisión bibliográfica en aras de obtener una visión general del tema en la actualidad y profundizar en el conocimiento previo respecto al tema. Para ello se han consultado múltiples materiales como revistas, artículos académicos y científicos y libros, obtenidos principalmente de bases de datos tales como Dialnet o ProQuest Central. Asimismo, para completar el marco teórico que justifica el apartado empírico del trabajo se han consultado algunas páginas web oficiales como, por ejemplo, la de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) o el Instituto de las Mujeres. Además, se ha extraído información de la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para poder demostrar con datos concretos aspectos relativos a las desigualdades de género. Posteriormente, se ha analizado exhaustivamente el desarrollo normativo en materia de planes de igualdad, incidiendo en las reformas, para lo cual se ha accedido a los boletines oficiales europeos, estatales y autonómicos. De igual manera, se han

utilizado la base de datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) para perfeccionar el marco legal poniendo el foco en las empresas del IBEX 35. Finalmente, para el desarrollo de la parte empírica se ha optado por una investigación cuantitativa, que permite realizar un análisis desglosado y comparativo acerca de las obligaciones y los umbrales a cumplir por las empresas del índice bursátil. Para observar la concurrencia de los planes de igualdad y su respectivo registro, se ha accedido al REGCON, a los convenios colectivos de las empresas y se ha realizado una búsqueda en materia de medidas de diversidad en las páginas web de estas. Y, por último, para examinar el porcentaje de las mujeres en los consejos de administración se ha utilizado el listado detallado proporcionado por la CNMV.

MOTIVACIÓN

A grandes rasgos, los objetivos y retos en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres están claros y se ha avanzado de forma significativa en el reconocimiento de la igualdad en diversos ámbitos, incluido el laboral. Sin embargo, son numerosos los obstáculos que aún persisten y evitan la promoción y mejora en esta materia. Es por ello, por lo que, como mujer, me preocupa especialmente que se siga investigando y avanzando en este aspecto, en la persecución de un futuro igualitario. Así, he considerado oportuno aportar mi pequeña aportación a la causa, realizando un estudio que podría resultar revelador.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se realiza un acercamiento teórico a los conceptos y materias necesarias para justificar el análisis que se realiza en la parte empírica del trabajo. En primer lugar, se parte del concepto de sostenibilidad, describiendo el recorrido histórico en la materia, para entender la creación de la Agenda 2030 y los ODS y poder ahondar en el quinto (igualdad de género) que es el que se analizará en profundidad posteriormente. Asimismo, se explican algunos conceptos en materia de diversidad de género, que proporcionan al lector un mayor conocimiento. Y finalmente, se desarrollan los aspectos más relevantes del concepto de los planes de igualdad, lo que resulta necesario para poder entender el estudio que se realiza en el capítulo 3 del trabajo.

1.1. LA SOSTENIBILIDAD

1.1.1. ¿Qué es la sostenibilidad? Recorrido del concepto de desarrollo sostenible

En 1987 aparece por primera vez el actual concepto de sostenibilidad, en el Informe Brundtland realizado por la Comisión Brundtland de las Naciones Unidas como el modelo de desarrollo que permite “satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias” (Brundtland, 1987) De dicha definición se puede desprender que para que un proyecto sea sostenible es necesario que se mantenga en el tiempo, sin consumir más recursos de los que le corresponden en ese momento. El modelo surgió como respuesta al agotamiento de los recursos naturales y al peligro evidente de que las generaciones futuras no iban a poder disfrutar de los mismos recursos que los que han disfrutado las generaciones precedentes y las presentes (Zulaica, 2011). Este documento también llamado “Nuestro futuro común” alerta por primera vez sobre las consecuencias medioambientales negativas del desarrollo económico y la globalización, tratando de ofrecer soluciones a los problemas derivados de la industrialización y el crecimiento poblacional (¿Cómo conseguirá la sostenibilidad salvar el planeta?, n.d.). No era viable seguir con el crecimiento económico tradicional y por eso aparece un nuevo desarrollo; el desarrollo sostenible (Jackson, n.d.).

Sin embargo, para poder entender el origen de este informe se debe retroceder a la década anterior. En 1972 se publicó el informe Meadows, el cual concluía que “si se continúa manteniendo el incremento de la población mundial, la contaminación, la industrialización, la

explotación de los medios naturales y la producción de alimentos, sin ninguna clase de variación, es probable que se llegue al límite total de crecimiento en la tierra, por lo menos durante el próximo siglo” (Meadows et al., 1972). Las conclusiones de este primer informe, también conocido como “Límites al crecimiento” fueron devastadoras y plantearon a la comunidad científica y a la sociedad en general una serie de retos con el fin poner freno a la utilización descontrolada de los recursos naturales (Meadows et al., 2006). Este documento se presentó en la Primera Cumbre para la Tierra, celebrada en Estocolmo en junio de 1972, en la cual se adoptó una declaración que enunciaba los principios para la conservación y mejora del medio humano y un plan de acción que contenía recomendaciones para la acción medioambiental. En los siguientes 20 años, como parte de los esfuerzos por poner en práctica las decisiones de 1972, la preocupación por la atmósfera y el clima mundial fue poco a poco suscitando la atención y acción a escala internacional (Jackson, n.d.).

El enfoque intergeneracional que aportó el Informe Brundtland fue más tarde complementado por el enfoque medioambiental, con la Cumbre de Río de Janeiro (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, más conocida como *Cumbre para la tierra*, fue celebrado en Río de Janeiro, del 3 al 14 de junio de 1992), y por el enfoque social, con la cumbre de Johannesburgo (Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Johannesburgo, del 26 de agosto al 4 de septiembre de 2002) (Fernández Liesa, 2019). Durante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992 se aprobó la Agenda 21, en la que se insiste en que la cooperación internacional es el único medio para lograr los objetivos que contiene, instándose a los Estados a que realicen esfuerzos para conseguir el desarrollo sostenible de aquellos que están en vías de desarrollo. Los temas contenidos en la Agenda 21 (agua y sanidad, energía, pobreza, salud, educación, comercio o tecnología) y, en concreto, el desarrollo sostenible, fueron tratados más tarde en profundidad en la cumbre celebrada en Johannesburgo en 2002.

En el año 2000 se apoya un nuevo esfuerzo con la Declaración del Milenio (2000), aprobada durante la Cumbre del Milenio. Son 189 países los que se suman a la misma, siendo la primera vez que los Estados apostaban por alcanzar una serie de metas y retos a través de la cooperación internacional en la búsqueda de objetivos globales (Vázquez-Serrano, 2021). Así, nacieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) (Castillo, 2021), ocho objetivos que contenían metas claras con la finalidad de alcanzar el desarrollo humano, los cuales se apoyaban en dos puntos clave: el desarrollo sostenible y la economía circular. El esquema de establecer objetivos y metas permitía analizar el avance y la consecución, o no, de los mismos en sus tres ámbitos de actuación: el económico, el medioambiental y el social (Aranguren et al., 2014).

Sin embargo, fue en la Conferencia de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, celebrada en Río de Janeiro (más conocida como Río +20), en 2012, para renovar el compromiso político hacia el desarrollo sostenible, cuando se trataron en profundidad los tres objetivos primordiales para el desarrollo sostenible: el progreso institucional del desarrollo, la erradicación de la pobreza y la protección del medio ambiente.

Hoy en día, hay casi 140 países en el mundo que buscan formas de satisfacer sus propias necesidades de desarrollo, pero con la creciente amenaza del cambio climático, se deben realizar esfuerzos concretos para asegurar que el desarrollo de hoy no afecte o impacte de forma negativa a las generaciones futuras. Es por eso por lo que el desarrollo sostenible requiere un enfoque integral que tome en consideración las preocupaciones ambientales junto con el desarrollo económico (Sostenibilidad, n.d.). Esto mismo defendía el economista John Elkington, quien con su modelo de triple impacto propuesto en 1994 promulgaba tres dimensiones de la sostenibilidad: la económica, la social y la ambiental. A través del desarrollo de objetivos relacionados con la sostenibilidad bajo estos encabezados y haciendo coincidir cada objetivo con un indicador apropiado, las organizaciones pueden monitorear y evaluar sus acciones de ese modo mejorando su capacidad de respuesta (Mitchell et al., 2007). Así, esta propuesta ha ayudado a incorporar de forma más integrada, y trascendiendo más allá del beneficio financiero para las organizaciones, la manera en la que deben tomarse las decisiones en los proyectos. Si bien este es un buen punto de partida, será necesario un enfoque mucho más completo que involucre a una amplia gama de partes interesadas y se coordine a través de muchas áreas de política gubernamental, para conseguir un desarrollo sostenible y, por ende, la protección del medio ambiente (Elkington, 1997).

Los problemas ambientales se han convertido en algo acuciante y, en muchos casos, de naturaleza tan global que el tipo de análisis y medidas necesarias para abordarlos e intentar solucionarlos son, hoy en día, mucho más sofisticados. Además, los esfuerzos analíticos y de modelización que se están llevando a cabo reconocen la complejidad de la tarea y la necesidad de análisis multidisciplinarios (Zulaica, 2011). En este sentido se puede afirmar que las instituciones del futuro serán muy diferentes a las de ayer, e incluso a las de hoy; sobre todo porque tendrán una visión distinta sobre las relaciones, los recursos y los servicios que imperan no solo en el entorno digital, sino, y más aún, en el entorno natural. Surgirán nuevas estructuras, lógicas y culturas organizativas, pero ninguna tendrá valor suficiente si no conecta la rentabilidad con la sostenibilidad (el, 2021). Las empresas menos comprometidas con la sostenibilidad no solo resultarán poco atractivas para inversores y clientes, sino que también perderán talento, y eso las hace menos competitivas (Fernández, 2022).

1.1.2. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

El cumplimiento de los citados ODM no obtuvo un resultado positivo, tal y como se analizó en 2010 en la Cumbre del Milenio+10 (Sanahuja et al., 2017), a pesar de que estos fueron la mayor apuesta que se había hecho hasta el momento en materia de cooperación al desarrollo de forma conjunta. La creciente importancia del cambio climático y sus consecuencias devastadoras, así como la progresiva globalización económica, cada vez más puesta en entredicho, dieron lugar a una reestructuración y al nacimiento de nuevos objetivos (Aranguren et al., 2014). Los esfuerzos de las diferentes instituciones por la consecución de los ODM habían ayudado a establecer vasos comunicantes entre ellas que servirían como base para la construcción de alianzas sólidas. Un logro que permite perfilar con mayor eficacia las líneas estratégicas posteriores (PNUD, 2016). Así, el 25 de septiembre de 2015, los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas adoptaron la declaración “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030, 2015), 17 ODS (Figura 1) y 169 metas, evaluables gracias al establecimiento de 232 indicadores específicos, con una duración de 15 años. Estos últimos deberán ser realizados por los Estados, organizaciones internacionales y, en general, todos los actores de la cooperación al desarrollo sostenible para su consecución (La Agenda para el Desarrollo Sostenible, n.d.).

Figura 1: Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Fuente: Materiales de comunicación (n.d.).

Los ODS están basados en los ODM, sin embargo, los primeros no solo han reemplazado a los segundos, sino que se han establecido nuevos objetivos tales como la innovación, la desigualdad económica, el consumo sostenible, la paz y la justicia o la lucha contra el cambio climático (Messenger, 2017). Tanto los objetivos como las metas son de carácter integrado e indivisible, conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible (Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030, 2015) y son aplicables en cinco dimensiones: personas, prosperidad, planeta, participación colectiva y paz (Tersan, 2021). Además, se resaltan como principios rectores de la Agenda 2030 los 3 siguientes: la universalidad, puesto que todos los países deben sentirse comprometidos con los ODS; la integralidad, ya que todas las metas son igual de importantes; y el carácter transformador, el cual viene implícito en el propio título de la declaración (Martínez Osés, 2016).

Los ODS reflejan la creciente comprensión de los Estados Miembros que un modelo de desarrollo sostenible para esta y las generaciones futuras ofrece el mejor camino a seguir para reducir la pobreza y mejorar la vida de las personas de todo el mundo (Apoyar el desarrollo sostenible y la acción climática, n.d.). En este sentido, el secretario general del BCSD (Business Council for Sustainable Development) portugués, João Wengorovius Meneses, señala que “si no tenemos éxito en la rápida transición hacia un modelo de desarrollo sostenible, tendremos cada vez más inestabilidad y acontecimientos perturbadores, como crisis económicas, pandemias, guerras y fenómenos meteorológicos extremos” (Noticias financieras, 2022). Además, el subsecretario general de la ONU, Luis Felipe López-Calva, destaca que “los ODS son un documento de un valor político muy grande y un esfuerzo más en la conversación global” (Rafjal, 2020).

Para observar el grado de consecución de la Agenda 2030 la ONU cuenta a nivel mundial con el Foro Político de Alto Nivel sobre Desarrollo Sostenible (High-level Political Forum). La Asamblea General en su Resolución 67/290, decide que “el foro político de alto nivel, de conformidad con su carácter intergubernamental y universal, proporcione liderazgo político, orientación y recomendaciones para el desarrollo sostenible, realice el seguimiento y examen del progreso en el cumplimiento de los compromisos en materia de desarrollo sostenible, mejore la integración de las tres dimensiones del desarrollo sostenible de manera holística e intersectorial en todos los niveles y tenga un programa bien delimitado, dinámico y orientado a la acción que tome debidamente en cuenta los problemas nuevos y en ciernes relacionados con el desarrollo sostenible” (Formato y aspectos organizativos del Foro Político de Alto Nivel sobre el desarrollo sostenible, 2013). El foro es una plataforma estratégica internacional para el seguimiento y la evaluación de la Agenda 2030 que lidera políticamente los ODS, orienta el camino hacia su consecución mediante las diversas experiencias y publica recomendaciones que fortalecen la

implementación, el seguimiento y la revisión de estos objetivos, a través de la rendición de cuentas, el intercambio de mejores prácticas y el apoyo a la cooperación internacional (Vázquez-Serrano, 2021). Este se reunió por primera vez el 24 de septiembre de 2013 y, desde entonces, lo hace anualmente bajo la dirección del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, y cada cuatro años a nivel de jefes de Estado y de Gobierno bajo la dirección de la Asamblea General (High-level political fórum, n.d.).

Además, en 2022 se lanzó la Red de Soluciones de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (SDSN) bajo la dirección del Secretario General de las Naciones Unidas. Promueve enfoques integrados para implementar los ODS y el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, a través de la educación, la investigación, el análisis de políticas y la cooperación global (About us, n.d.). Esta cuenta con un programa de redes globales y con la SDG Academy. Respecto a la primera, se trata de una alianza basada en la membresía de instituciones generadoras de conocimiento de primer nivel centradas en el desarrollo sostenible, organizadas en grupos nacionales y regionales. En este sentido, en España nace en 2015 como antena de esta red global la Red Española para el Desarrollo Sostenible con la misión de apoyar la difusión e implementación de la Agenda 2030 y los ODS en España (Impulsando la Agenda 2030 en España, n.d.). En cuanto a la segunda, esta crea y selecciona recursos educativos abiertos y gratuitos sobre desarrollo sostenible y los ofrece como bien público a nivel mundial.

Asimismo, para incidir en el seguimiento a nivel nacional, la Asamblea General decidió en 2016 que se realizarán exámenes periódicos de carácter voluntario a los Estados para conocer el seguimiento y el cumplimiento de los compromisos y objetivos adquiridos en relación a los ODS, alentando la Asamblea General a todos los Estados y entidades de Naciones Unidas a la presentación de informes (Vázquez-Serrano, 2021). Por lo que a España respecta, esta se presentó, por primera vez, en julio de 2018 al primer examen nacional voluntario, habiendo elaborado para ello el Plan de Acción de la Agenda 2030 (Agenda 2030, n.d.).

En términos generales, tal y como afirma la secretaria ejecutiva sobre la Diversidad Biológica, Maruma Mrema, se puede decir que “todavía no hemos adoptado el ritmo de cambio necesario para estar en línea con la Agenda 2030. El mundo no puede sostener para siempre nuestro ritmo de uso y abuso y es una obligación que aceptemos los cambios necesarios en estilos de vida y sustento para alcanzar los objetivos de 2030” (Expansión, 2021). Es por ello por lo que Naciones Unidas dio en 2020 el banderazo de salida a lo que ha denominado “la década de acción”, en una carrera que llevará hasta la meta de la consecución de los objetivos de la Agenda 2030. En 2019 se celebró la primera cumbre de la ONU sobre los ODS desde la aprobación de la Agenda

2030, cuyo resultado fue la adopción de la Declaración Política: “Preparándose para una década de acción y entrega para el desarrollo sostenible” (Declaración política del foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible celebrado bajo los auspicios de la Asamblea General, 2019). Esto exige acelerar las soluciones sostenibles dirigidas a los principales desafíos del mundo, que aún no se están desarrollando ni a la velocidad ni en la escala necesarias (Expansión, 2021).

En esta lucha por avanzar hacia la consecución de la Agenda 2030 el covid-19 no ha pasado desapercibido. Así, el Informe sobre los ODS 2022 de la ONU muestra que la confluencia de crisis, dominada por el covid-19, el cambio climático y diversos conflictos, está afectando a la consecución de todos los ODS. El Director de Sostenibilidad de Nova SBE, Luis Veiga Martins, añade al respecto que “la pandemia ha creado no solo una emergencia sanitaria mundial, sino también una crisis de desarrollo sostenible. Y esto ha sido una llamada de atención para que los países miren los ODS en su conjunto y no dejen a nadie atrás: países, ciudades, empresas y, sobre todo, personas” (Noticias financieras, 2022).

Observando los avances a nivel nacional, en España, el inicio de 2022 ha marcado un punto de inflexión para lograr los ODS marcados en la Agenda 2030. Tras casi dos años de trabajo, el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico ha activado el Plan de Acción de Educación Ambiental para la Sostenibilidad (2021-2025), un documento que busca ser la hoja de ruta para que organismos públicos y centros educativos impulsen iniciativas para la construcción de una sociedad más sostenible (Vázquez-Serrano, 2021).

1.1.3. ODS 5. ¿Por qué aboga?

Como se ha señalado en el apartado anterior son 17 los ODS que forman parte de la Agenda 2030, sin embargo, dado el ámbito que se va a analizar en el trabajo, resulta relevante profundizar en el ODS 5.

El ODS 5, aboga por la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. En este objetivo se sientan las bases para reconocer y evidenciar las diferentes formas de discriminación que históricamente han existido contra mujeres y niñas, y la necesidad apremiante de actuar para alcanzar la garantía de sus derechos (Portafolio, 2019). Las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial, y por ende la mitad de su potencial, por lo que la desigualdad de género que persiste hoy en todo el mundo provoca un estancamiento del progreso social (Igualdad de género: por qué es importante, n.d.). Así, terminar con las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho

humano básico, sino que trae múltiples consecuencias que impactan en el crecimiento económico y desarrollo humano y resulta crucial para el desarrollo sostenible (Objetivo 5. Igualdad de género, n.d.).

En aras de desarrollar y conseguir el mencionado objetivo la ONU fija en la Agenda 2030 una serie de metas fundamentales (Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, n.d.):

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- 5.6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
 - 5.a. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
 - 5.b. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
 - 5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Para impulsar compromisos concretos e instalar la igualdad de género, los derechos de las mujeres y su empoderamiento en el centro de la agenda mundial, ONU Mujeres (julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) y la República Popular China organizaron la “Reunión de líderes mundiales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres: Un compromiso de acción” dos días después del establecimiento de la Agenda 2030. En la misma se establecieron medidas concretas y cuantificables para iniciar un cambio en los países para poner fin a la discriminación contra las mujeres (La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, n.d.).

Asimismo, se ha establecido recientemente el Plan Estratégico para 2022-2025 que busca guiar a ONU Mujeres con la vista puesta en el plazo de 2030 para alcanzar los ODS, movilizándolo una acción urgente y sostenida con miras a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas (Plan Estratégico para 2022-2025, 2021).

A pesar de los logros que se han alcanzado en esta materia, el covid-19 podría revertir los mismos, puesto que agrava las desigualdades existentes para mujeres y niñas a nivel mundial en salud, economía, protección social... Es por ello por lo que el Secretario General de la ONU, António Guterres, manifestó en abril de 2020 que los Gobiernos debían poner a las mujeres y las niñas en el centro de sus esfuerzos para la recuperación (Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, n.d.).

Por su parte, España ha establecido una política aceleradora que responde al mandato derivado del ODS 5, promoviendo marcos normativos y estratégicos destinados a garantizar los derechos de la mujer. Entre las prioridades de actuación encontramos el desarrollo de una política fiscal con perspectiva de género, la actualización del código de autorregulación del contenido de la publicidad de juegos y juguetes para la eliminación de mensajes sexistas e imágenes estereotipadas o el desarrollo de medidas específicas para abordar de manera efectiva la brecha digital de género. Estas medidas y muchas otras se establecieron en la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 y están siendo poco a poco desarrolladas e implementadas (Ministerio de Derechos sociales y Agenda 2030, 2021).

En el cumplimiento del ODS 5 se han mostrado importantes avances en los últimos años, así como incrementar el acceso de las niñas en la educación o la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, la diversidad de género está fuertemente arraigada en la sociedad y todavía hay grandes desigualdades (Portafolio, 2019). Las mujeres encuentran obstáculos para conseguir trabajos dignos y se enfrentan a la discriminación laboral y a brechas

salariales de género. A menudo, no pueden acceder a la educación básica y a la atención médica, sufren violencia y discriminación en todas partes del mundo y están subrepresentadas en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas (Acerca de ONU Mujeres, n.d.).

1.2. IGUALDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO LABORAL ESPAÑOL

Es necesaria una reflexión general sobre el valor de la igualdad que permita entender el significado de los planes de igualdad y su encaje en el ordenamiento laboral. Esta reflexión pasa por dos elementos: situar el valor de la igualdad como elemento esencial y analizar las notas características de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que ha llevado a la necesidad de los planes de igualdad.

1.2.1. Cuestiones previas sobre la igualdad entre mujeres y hombres

1.2.1.1. Diferencia entre sexo y género

Antes de profundizar en el concepto de la igualdad, resulta relevante diferenciar los conceptos de sexo y género. Si bien habitualmente son usados como sinónimos, la realidad es que sus significados son distintos, y expresan realidades dispares. En este sentido, la Real Academia Española define sexo como la condición orgánica, masculina o femenina de los animales y las plantas, y género como taxón que agrupa a especies que comparten ciertos caracteres o grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

Mientras que el sexo en sí mismo no tiene implicaciones sociales, culturales ni históricas, (Cazés, 1998) el género es la expectativa de comportamiento social para cada sexo, compuesto por creencias, rasgos de la personalidad, actitudes, sentimientos, valores, comportamientos y actividades que diferencian a los hombres de las mujeres aprendidas mediante un proceso de construcción social (Oakley, 1997). Por lo que el primero es únicamente una condición biológica que no es educable y coincide en todo tiempo y cultura, y el segundo son asociaciones mentales que una determinada cultura les asigna a los hombres y a las mujeres en función del sexo masculino o femenino en una determinada época y lugar determinado. (MFH, 2008).

1.2.1.2. Igualdad de género

Nuestra sociedad se constituye en un Estado Social y democrático de Derecho, tal y como señala el artículo 1.1 de la Constitución Española (CE) (BOE, 1978), que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la igualdad. El artículo 14 CE recoge que todos 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. Este requiere no solo la prohibición de la discriminación directa o indirecta, sino también la existencia de unas medidas promocionales de la igualdad, que pueden consistir en medidas de acción positiva, medidas tendentes a garantizar la igualdad de oportunidades y medidas en orden a la participación equilibrada (Lousada, 2011).

Es preciso, pues, una actuación integral, seria, promocional y que compense las desigualdades históricas porque solo así se conseguirá el objetivo real del Estado Social que es la igualdad real (Esquembre, 2018). Eso supone, sin duda una perspectiva de género, que supere la igualdad por razón de sexo y que entienda que no es un hecho biológico el que esencialmente discrimina la mujer, sino las construcciones culturales e ideológicas que sustentan la sociedad patriarcal. Y es que, la actuación de los poderes públicos promoviendo la igualdad real es, no solo una posibilidad, sino realmente una obligación constitucional, solventando así la situación de desventaja en la que en muchos casos se encuentra la mujer como consecuencia de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y que, por tanto, son muy complejos de eliminar, como afirma la sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 128/1987, de 16 de julio.

En la práctica la equiparación entre ambos sexos no sucede, ya que actualmente las mujeres se encuentran todavía en una situación de desventaja con respecto a los hombres, Así, por ejemplo, en materia de derechos laborales (a la hora de acceder a un trabajo, de ser remuneradas por ello o, incluso, de progresar en el empleo), en educación, políticas y en oportunidades vitales las mujeres siguen estando en peor posición que los varones (Cavas Martínez et al., 2007).

Por lo que respecta a la materia laboral, el artículo 35 CE amplía las garantías que se desprenden del artículo 14 CE, reconociendo el derecho al trabajo sin discriminación por razón de sexo: “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”. Sin embargo, a pesar de la protección existente, no solo de la CE, sino mediante el resto de la protección jurídica en esta materia (que

posteriormente se analizará), la desigualdad de género en el mercado laboral sigue siendo un problema actual y prioritario.

1.2.2. Desigualdad de género en el mercado laboral

A continuación, se detallarán conceptos claves necesarios para entender la materia, así como, la evolución histórica, social y jurídico-laboral que se ha producido en cuanto a la desigualdad de género, especialmente en España, ya que resulta relevante conocer los antecedentes para comprender la situación actual.

1.2.2.1. Ámbito histórico-social y jurídico-laboral de la mujer trabajadora

Aunque hay más mujeres que nunca en el mercado laboral, todavía hay grandes desigualdades en algunas regiones, y sistemáticamente a las mujeres se les niegan los mismos derechos laborales que tienen los hombres (Objetivo 5. Igualdad de género, n.d.). Además, si se echa la vista atrás, se observa un contexto en el que la mujer ha tenido que luchar para encontrarse en la situación actual.

A lo largo de la historia el papel de la mujer ha estado relegado a un segundo plano, siguiendo un modelo de mujer supeditado al varón. Mientras que el hombre tenía una función productiva (trabajo remunerado), la mujer tenía una función únicamente reproductiva (trabajo no remunerado).

En el siglo XIX, aunque la población española estaba compuesta al 50 % por hombres y mujeres, no existía igualdad entre ambos (Ballarin Domingo, 2010). La mujer vivía a la sombra y bajo el dominio de la voluntad masculina, ya fuera su progenitor, hermano, u esposo. El papel de la mujer estaba basado en exigencias de la sociedad y las oportunidades estaban muy limitadas, siendo el trabajo doméstico el único contemplado para las mujeres. La figura femenina se conformaba con roles preestablecidos por el hecho de haber nacido mujer, y los cambios en estos no surgieron hasta finales del siglo XIX. El movimiento feminista fue tomando forma, con un proceso que comenzó primordialmente en Europa y que España inicialmente rechazaba (Clark, 2006).

El siglo XX trajo para los españoles, pero, sobre todo, para las españolas cambios radicales. Con la Primera y Segunda Guerra Mundial, al ir los hombres a luchar a la guerra, las mujeres comenzaron a realizar las labores que anteriormente realizaban sus maridos, sustituyendo a los

mismos. Así, las mujeres comenzaron a verse también como elemento productivo. Al finalizar la Primera Guerra Mundial, los hombres se reincorporaron a sus puestos y las mujeres fueron desplazadas otra vez. Sin embargo, tras la Segunda Guerra Mundial, se le permitió a la mujer incorporarse de forma masiva y generalizada al mercado de trabajo. Como consecuencia, surgió un cambio de mentalidad y un giro en la sociedad, al ver el trabajo de la mujer como un suplemento de riqueza económica en la unidad familiar (National Geographic, 2014).

Posteriormente, la Asamblea General de la ONU declaró el año 1975 como el Año Internacional de la Mujer, el 18 de diciembre de 1972 mediante la Resolución 3010, lo que provocó que a partir de entonces se organizaran numerosas campañas y actos a nivel mundial. Supuso un salto cualitativo y cuantitativo no solo en la lucha feminista en España, sino también en su visibilización pública, al convertirse el mandato internacional de la ONU en el pretexto perfecto que utilizaron los grupos clandestinos de mujeres para evidenciar su trabajo públicamente. El movimiento feminista aprovechó la oportunidad que le brindaba la celebración para tomar posiciones de resistencia desde la legitimación de una celebración emprendida por una institución internacional a la que, además, pertenecía España (Etura et al., 2021).

El cambio social vino acompañado del progresivo avance de la protección de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este camino normativo hacia la igualdad se inició con el fin del franquismo. Hasta entonces la mujer ocupaba un papel secundario, no solo en el ámbito laboral, sino en la propia legislación civil, política y penal. Debía dedicarse a las tareas reproductivas e incluso se incentivaba el abandono del trabajo una vez casada. Con la aprobación de la CE y el artículo 14 de la misma relativo a la prohibición de la discriminación por razón de sexo, se dieron los primeros pasos en cuanto a la protección de la igualdad entre hombres y mujeres (Alfonso Mellado, 2020).

Inicialmente las medidas en torno a la discriminación fueron muy modestas y se centraron en una primera etapa en las discriminaciones directas (Fabregat Monfort, 2018), incluso con tratamientos absolutamente insuficientes, aunque ya superaban algunas aberraciones jurídicas como las normas que obligaban a la mujer a cesar en el trabajo al casarse (STC 7/1983, de 14 de febrero, seguida por otras muchas)

La tutela antidiscriminatoria se perfeccionó sobre todo por influjo de la normativa y doctrina europea, extendiéndose también a las discriminaciones indirectas, especialmente a partir de la STC 145/1991, de 1 de julio, introduciendo en el ámbito laboral el concepto de discriminación indirecta (Alfonso Mellado, 2020). La recepción en el derecho español de la discriminación

indirecta permitía abordar discriminaciones grupales, pero en todo caso esa tutela era insuficiente. (Fabregat Monfort, 2018).

Además, desde el primer Estatuto de los Trabajadores (ET) empezaron a aparecer preceptos que pretendían recordar la prohibición de discriminación en el ámbito laboral, preceptos que además resaltaban la necesaria igualdad en aspectos concretos y que se fueron perfeccionando. En la actualidad el ET está lleno de preceptos legales que así lo establecen en aspectos determinados, concretando la prohibición general de discriminación laboral.

En este camino de perfeccionamiento de los instrumentos laborales nace la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres que perfeccionaba la tutela antidiscriminatoria, mejoraba la legislación mediante correcciones en ciertos preceptos legales e introducía la necesidad de negociar medidas de igualdad, y, en ciertas empresas, planes de igualdad. Y finalmente, se encuentra la última incorporación normativa en materia laboral en cuanto a igualdad se refiere, el Real Decreto Legislativo 6/2019, de 1 de marzo, cuya creación está motivada en la modesta regulación de los planes de igualdad de la norma anterior (Alfonso Mellado, 2020).

1.2.2.2. Discriminación por razones de sexo en el ámbito laboral

Como se adelantaba en el apartado anterior, el rol de la mujer ha cambiado en las últimas décadas debido a su incorporación en el ámbito laboral y su mayor preparación. A pesar de ser hoy una importante fuerza laboral, las mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones que los hombres en el mercado laboral en cuanto a los puestos que desempeñan, los salarios que perciben, las oportunidades de ascenso, promoción y formación, y las tasas de absentismo y de paro, entre otros factores. Las mujeres sufren discriminación tanto directa (por razón de sexo) como indirecta, por las desventajas derivadas de los roles productivos/ reproductivos de género, y de la cultura organizativa y social. Además, ellas se enfrentan a estereotipos de género que determinan la existencia de ocupaciones «masculinas» o «femeninas» (Barberá et al., 2011).

En este sentido, los ODS son el marco idóneo para el impulso de políticas y medidas dirigidas a poder contribuir a cerrar la brecha de la desigualdad de género y poner fin a la discriminación entre hombres y mujeres (Ministerio de Derechos sociales y Agenda 2030, 2021).

1.2.2.3. Segregación del mercado laboral

La segregación laboral por género es un rasgo persistente en los países desarrollados. En un contexto en el que las diferencias sociales, económicas y laborales entre hombres y mujeres se han reducido sustancialmente, la segregación continúa siendo un resultado característico de nuestro mercado de trabajo (Boeri et al., 2005), reflejando de esta manera la desigualdad existente por género dentro de la sociedad actual.

La segregación laboral hace referencia a la división desigual en la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo (Odriozola & Peña, 2016). Además de ser distintos los trabajos y puestos que ocupan, su presencia en sectores de actividad también lo es. Es por ello por lo que, aún en muchos casos hombres y mujeres trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes (Barberá et al., 2011). Es decir, existen ocupaciones femeninas o masculinas, y ramas de actividad diferenciadas y calificadas como femeninas o masculinas, acompañadas cada una de diferentes valoraciones sociales y económicas (Rubio, 2008). En base a esto último se pueden diferenciar dos tipos de segregación: la segregación horizontal y la segregación vertical.

Respecto a la primera, la segregación horizontal hace referencia a la diferente sobrerrepresentación de mujeres y hombres en determinados sectores económicos y categorías profesionales, como consecuencia de la división sexual del trabajo y de la persistencia de prejuicios de género que tienen que ver con las capacidades de hombres y mujeres en la realización de determinadas tareas o en el ejercicio de determinadas profesiones. Además, es también conocida como Pared de Cristal (Ribera et al., 2009), pues limita el acceso de hombres y mujeres a algunos puestos de trabajo, dejando unas áreas muy delimitadas para que las desempeñe un género concreto que tiene preferencia.

El trabajo de la mujer está concebido, en muchos casos, como un aporte extra o de automantenimiento. Las empresas, conociendo esta situación, ofrecen bajos salarios sabiendo que los hombres los rechazan (Barberá et al., 2011) o buscan rápidamente mejores oportunidades laborales. Esto acarrea que existan áreas femeninas con bajos salarios. De la mano de los bajos salarios en algunas áreas femeninas se suma el hecho de que muchas mujeres se encuentran trabajando a tiempo parcial. Las razones de compatibilización del ámbito laboral y familiar no justifican esta situación, pues no se debe a una elección, sino a la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo (Ibáñez Pascual & Vicente, 2020), al encontrarse principalmente en ramas de actividad femeninas con peores condiciones laborales, menores salarios y prevalencia de contratos a tiempo parcial tienen bases de cotización inferiores a la de

sus homónimos varones, lo que reduce sus prestaciones por desempleo, por bajas por enfermedad, o pensiones por jubilación e invalidez. En consecuencia, se encuentran en una situación de desventaja frente a los hombres (Meza Martínez, 2018).

El mercado de trabajo español presenta una profunda diferenciación horizontal por género (Iglesias Fernández et al., 2010). Las actividades primarias, industriales y las ligadas a la construcción y transporte son, salvo excepciones, mayoritariamente masculinas. Mientras que las actividades del sector terciario son, salvo excepciones, femeninas, tales como las relacionadas con la asistencia sanitaria, hostelería, educación y servicios sociales (Rubio, 2008; Ibáñez Pascual & Vicente, 2017). Lo mencionado puede comprobarse en la siguiente tabla realizada a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) con los datos del tercer trimestre de 2022 (últimos datos de los que se disponía al realizar el estudio):

Tabla 1: Ocupados por sexo y actividad, tercer trimestre de 2022 (unidades: miles de personas).

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	566,4	162,6
B Industrias extractivas	24,0	5,8
C Industria manufacturera	1.822,3	725,9
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	57,2	25,0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	123,2	26,4
F Construcción	1.209,5	119,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.515,3	1.487,5
H Transporte y almacenamiento	867,0	224,3
I Hostelería	848,2	897,3
J Información y comunicaciones	531,4	230,5
K Actividades financieras y de seguros	223,8	253,0
L Actividades inmobiliarias	70,7	90,3
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	600,0	530,1
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	481,0	561,9

O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	798,2	636,7
P Educación	479,3	948,6
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	408,6	1.513,5
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	276,6	184,3
S Otros servicios	158,7	326,5
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	52,3	478,4
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,5	2,7
TOTALES	11.115,0	9.430,7

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2022).

En cuanto a la segunda, la segregación vertical responde a la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales (Roldan-García *et al.*, 2012). Según Wirth (2001), la segregación laboral vertical implica que no solo los hombres y mujeres tienen trabajos diferentes, sino que también hay diferencias en la medida en que están representados en la jerarquía de puestos dentro de los trabajos. Inclusive en aquellas áreas, ocupaciones o sectores en donde las mujeres son mayoría, generalmente son los hombres quienes ocupan los puestos mejor pagados y de mayor responsabilidad (Wirth, 2001) y si una mujer quiere acceder a estos puestos, para demostrar que está a la altura de la tarea, tiene que contar con más credenciales que los hombres (Lyness & Heilman, 2006) y con atributos “masculinos”. Es por ello por lo que muchas mujeres se ven estancadas en determinados puntos de su carrera, pese a tener la preparación en cuanto a competencias y cualificación requeridas para puestos de mayor responsabilidad y participación en la toma de decisiones (Meza Martínez, 2018).

Esta también es conocida como Techo de Cristal, y se reconoció su existencia y la necesidad de eliminarla en el Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por el acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de 2006. El mismo recomienda hacer un esfuerzo adicional para que la presencia de la mujer llegue a la alta dirección y a los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas.

Si analizamos la ocupación de las mujeres por tipo de puesto laboral (**Tabla 2**), en el año 2021 (último año del que se disponían datos al realizar el estudio), el 74,5 % de las mujeres eran empleadas (con jefes y sin subordinados). Respecto a los cargos más altos, un 7 % eran mandos intermedios, un 4,3 % directoras de pequeñas empresas, departamentos o sucursales y un 0,4 % directoras de empresas grandes y medianas. Sin embargo, los porcentajes para los hombres en el mismo año muestran diferencias respecto a los puestos con mayor responsabilidad, ya que un 7,4 % ocupaban puestos de mando intermedio, un 8 % eran directores de pequeñas empresas, departamentos o sucursales, y un 0,9 % directores de empresas grandes o medianas.

Tabla 2: Ocupación, en tanto por ciento, según tipo de puesto laboral y sexo, 2021.

PUESTO LABORAL	HOMBRES	MUJERES
Director de empresa grande o media	0,9	0,4
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	8,0	4,3
Mando intermedio	7,4	7,0
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	7,2	4,7
Empleado (con jefes y sin subordinados)	63,4	74,5
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	12,5	8,5
No sabe	0,6	0,6

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2021).

1.2.2.4. Brecha retributiva

Otro rasgo para destacar es que los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres. Y es que los grandes números ponen de relieve una brecha salarial importante. No obstante, hay mujeres que perciben salarios elevados, y también hombres cuyos salarios son bajos. La comparación singular de dos personas que trabajan, de sexos opuestos, puede encontrar argumentos suficientes que expliquen la diferencia retributiva. Sin embargo, cuando trasciende del plano individual y alcanza el colectivo, las explicaciones singulares pierden validez (Pereiro, 2011).

La brecha salarial de género puede explicarse en parte por características individuales, como la educación, el tiempo de trabajo, las habilidades y la experiencia, pero la realidad es que en una

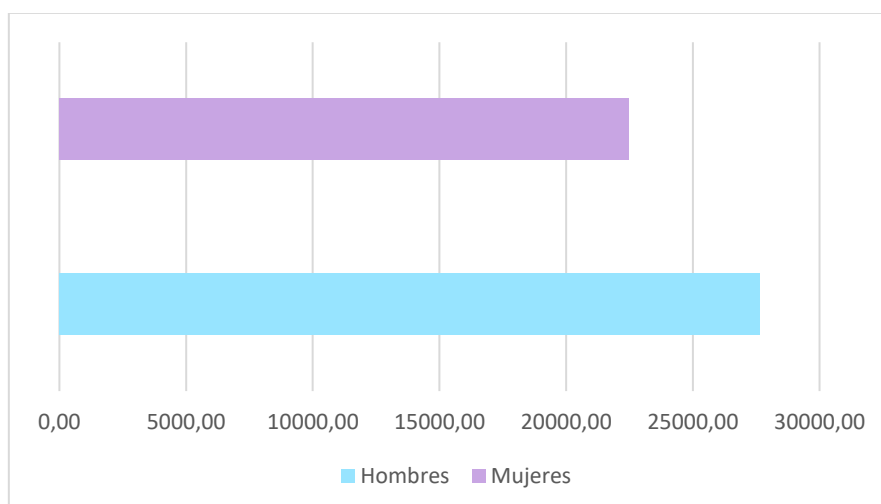
gran parte se debe a la discriminación por razones de género (Barrales, 2022). Así, esta viene condicionada por una serie de factores sociales, legales y económicos y constituye un concepto que va más allá que la premisa igual pago por igual trabajo (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2021).

La diferente retribución puede producirse entre dos personas que realizan un trabajo igual o entre dos que desempeñan un trabajo de igual valor, pero en distinto puesto. En la primera, la disparidad de tratamiento es fácil de apreciar, mientras que en la segunda se pone de manifiesto la discriminación indirecta. Esta última puede encontrar su explicación en la menor importancia que se le conceden a los trabajos que desempeñan mayoritariamente las mujeres y en la marcada diferencia entre trabajos de hombres y mujeres dada la segregación del mercado laboral de la que anteriormente se ha hablado (Pereiro, 2011).

En este ámbito, en España el INE realiza la Encuesta Anual de Estructura Salarial, cuyo último año disponible es de 2020, y con periodicidad los Estados Miembros de la UE realizan una encuesta armonizada de estructura y distribución de los salarios denominada Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, siendo la última encuesta disponible la de 2018. Dada la mayor proximidad en tiempo de la primera de las encuestas, se utilizarán los datos de esta para demostrar la evidente brecha salarial española.

En 2020 la ganancia media para los hombres fue de 27.642,52 euros y para las mujeres de 22.467,48 euros. Representando así el salario medio anual femenino el 81,3 % del masculino (INE, 2020):

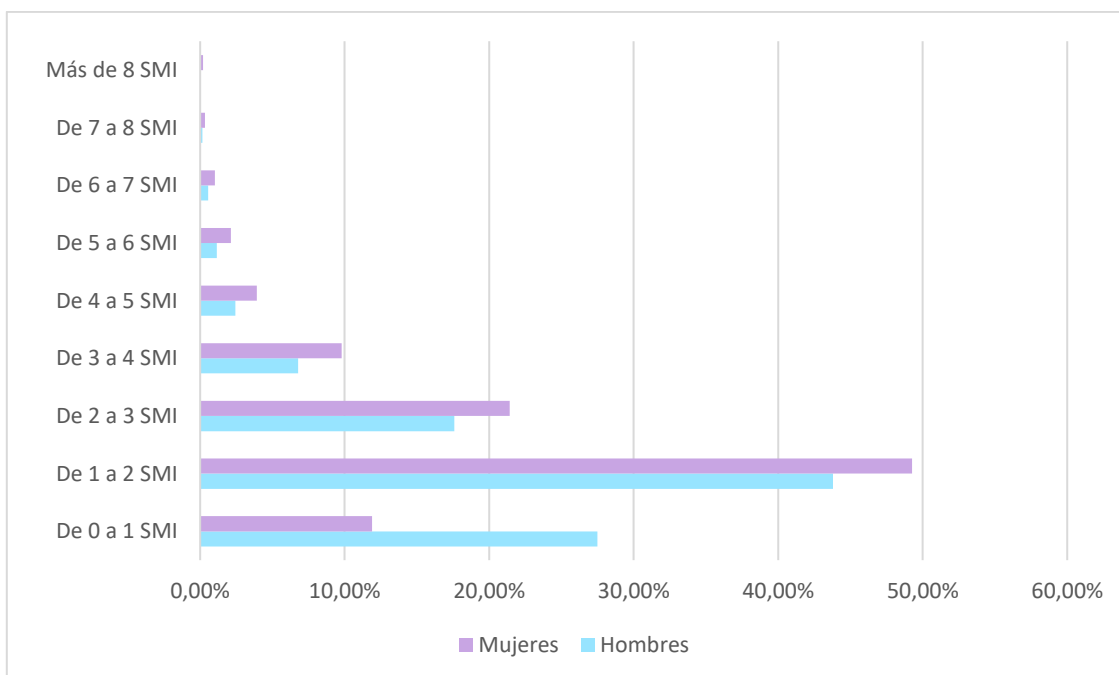
Gráfico 1: Ganancia media anual por trabajador y sexo, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2020).

Por lo que respecta a la distribución salarial, el 27,5 % de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2020, frente al 11,9 % de los hombres. En esta situación influye el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial. Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 3,7 % de los hombres presentaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 1,9 % de las mujeres (INE, 2020).

Gráfico 2: Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia respecto al SMI por sexo, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2020).

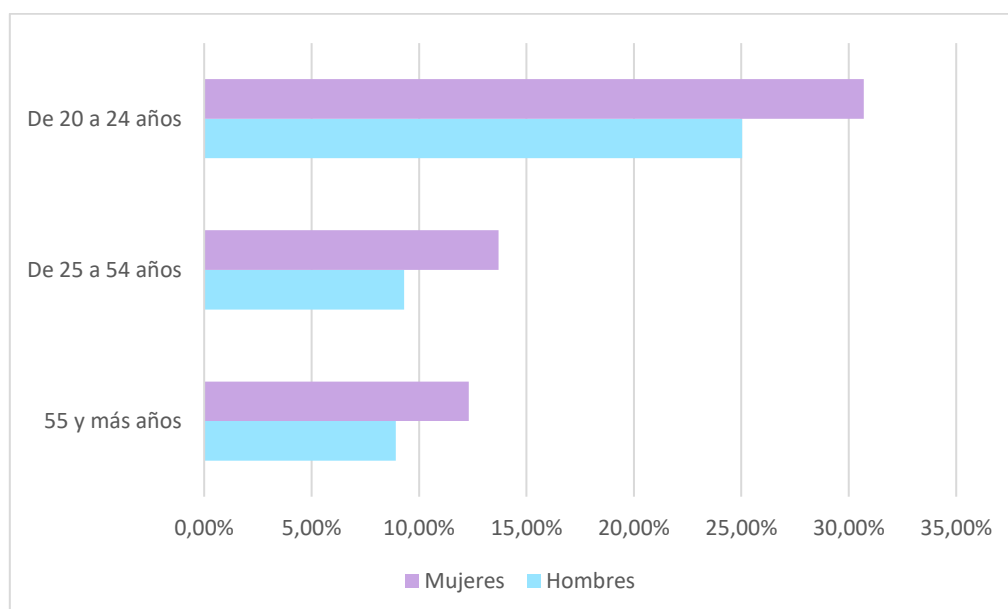
1.2.2.5. *Feminización del desempleo*

Es preciso tener presente también la falta de empleabilidad del colectivo femenino. Y es que, si se observan las cifras es innegable que se pueda hablar de una feminización del desempleo.

El número total de parados en España en el tercer trimestre de 2022 (últimos datos de los que se disponía al realizar el estudio), según los datos de la Encuesta de Población Activa para este periodo es de 2.980.200 personas, lo cual representa una tasa de paro del 12,67 %. En este sentido, la tasa de paro de las mujeres se situó en el 14,84 %, en comparación con la de los hombres, del 10,74 %. Esta mayor tasa de las mujeres se cumple no solo en términos generales, sino que, analizando cada grupo de edad se observa que en todos y cada uno de ellos la tasa de paro de la mujer es mayor que la de los hombres. Además, en el último año la variación anual del paro ha sido de -12,78 %. La cifra total de desempleados se ha reducido en 436.500 personas

en un año, de las cuales 270.800 son hombres y 165.700 mujeres. Por lo tanto, no solo la tasa de paro de las mujeres es mayor, sino que la tendencia relativa al descenso de la tasa de paro de las mujeres respecto a la de los hombres es menor.

Gráfico 3: Tasa de paro según grupos de edad y sexo, tercer trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2022).

1.3. LOS PLANES DE IGUALDAD

Resulta relevante para entender el análisis del presente trabajo explicar qué son los planes de igualdad y su contenido, así como en qué radica su importancia o cuál es el proceso de creación e implantación de los mismos. Por ello, se dedicará el siguiente apartado a profundizar en este concepto.

1.3.1. Origen y recorrido histórico en España

Los primeros planes de igualdad vienen de la mano de la creación del Instituto de la Mujer, dando comienzo a una política institucional para la igualdad de oportunidades, que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), encaminados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2022):

- I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (1988-1990): el principal objetivo era asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico con el principio de igualdad y no discriminación, eliminando para ello las disposiciones legales discriminatorias que existían en el ordenamiento penal y civil.
- II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (1993-1995): pretende pasar de la igualdad formal a la real mediante medidas de acción positivas (Blázquez Vilaplana, 2011).
- III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (1997-2000): supone la introducción del principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social.
- IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006): potencia la transversalidad de género, promoviendo en las áreas necesarias acciones positivas (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2022).

En el año 2007, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) (BOE, 2007), lo que supone un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España. Dicha ley requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación donde los poderes públicos deben centrar sus acciones, por ello el artículo 17 establece que el Gobierno aprobará periódicamente el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, sustituyendo estos a los antiguos PIOM. A continuación, se observan cronológicamente los que han sido aprobados hasta ahora:

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011: desarrolla cuatro principios rectores: ciudadanía, empoderamiento, transversalidad e innovación, que están, además, relacionados entre sí.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016: se sigue una doble estrategia, de pervivencia de políticas específicas de igualdad concebidas como medidas correctoras para reducir desigualdades y de orientación a la introducción de cambios estructurales (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2022).
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2022-2025: los ejes de intervención que vertebran el plan son cuatro: Buen Gobierno; Economía para la vida y reparto justo de la riqueza; Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista contra las mujeres; y Un país con derechos efectivos para las mujeres (Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad, 2022).

En la actualidad esta herramienta se ha trasladado al entorno de la actividad de la empresa, en la búsqueda de la creación de una atmósfera de igualdad y respeto de los empleados y colaboradores de la Empresa, dando lugar a los “Planes de Igualdad en las empresas”.

1.3.2. Concepto

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Art. 46.1 LOI). La obligación de negociar estos planes presenta un carácter vinculante para la negociación estatutaria en las empresas de 50 o más trabajadores (Art. 45.2 LOI). Esto supone que en aquellos casos en los que no se cumpla con ese requisito numérico las empresas no estarán obligadas a implantar planes de igualdad (Olarte Encabo, 2009), salvo que se imponga por Convenio Colectivo dicha obligación (Art. 45.3 LOI). En cualquier caso, todas las empresas (sea cual sea el número de trabajadores) están obligadas a tomar medidas para conseguir una igualdad efectiva por razón de género (Art. 45.1 LOI).

Además, las Administraciones Públicas deberán respetar, al igual que en el sector privado, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 1.3.d de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; LEBEP) (BOE, 2015b), y elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que deberá desarrollar lo previsto en el convenio colectivo o condiciones de trabajo del personal dependiente de la misma (Disposición adicional séptima del LEBEP). Y es que, aunque la LOI no se refiera específicamente al sector público utiliza, genéricamente, el término “empresas” para hacer referencia ampliamente a «todas las personas, físicas o jurídicas» titulares de una empresa. Sin embargo, teniendo en cuenta que en el sector público coexisten distintos colectivos (personal laboral, funcionario y administrativo) a efectos de evitar desigualdades, se aplicará para todo el personal el mismo Plan con independencia de las especificidades de cada grupo (Insua, 2020).

1.3.3. Importancia

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones

laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones, avanzando así hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad, 2021). En otras palabras, la implantación de los planes de igualdad conlleva el establecimiento de nuevas obligaciones empresariales que pretenden asegurar una salvaguarda del “principio a la igualdad” no solo desde un punto de vista material, sino también desde una perspectiva formal (Insua, 2020). Así, estos pueden suponer una herramienta muy útil y un avance hacia la igualdad real en el ámbito laboral, objetivo que, parece irrenunciable en un Estado Social (Alfonso Mellado, 2020).

Asimismo, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad. En definitiva, son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres (Exposición de motivos III del RD 901/2020).

1.3.4. Contenido

El art. 46.2 LOI dispone que, para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contendrán al menos las siguientes materias: acceso al empleo y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. No obstante, el plan podrá incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en dicho artículo como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa (Art. 8.3 RD 901/2020).

Todas estas medidas se regulan de una manera, más o menos parecida, en el ámbito público y privado. Por lo que son relativamente pocas las diferencias que pueden encontrarse en ambos sectores (Insua, 2020).

Además, los planes de igualdad tendrán, al menos, el siguiente contenido (Art. 8.2 RD 901/2020):

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

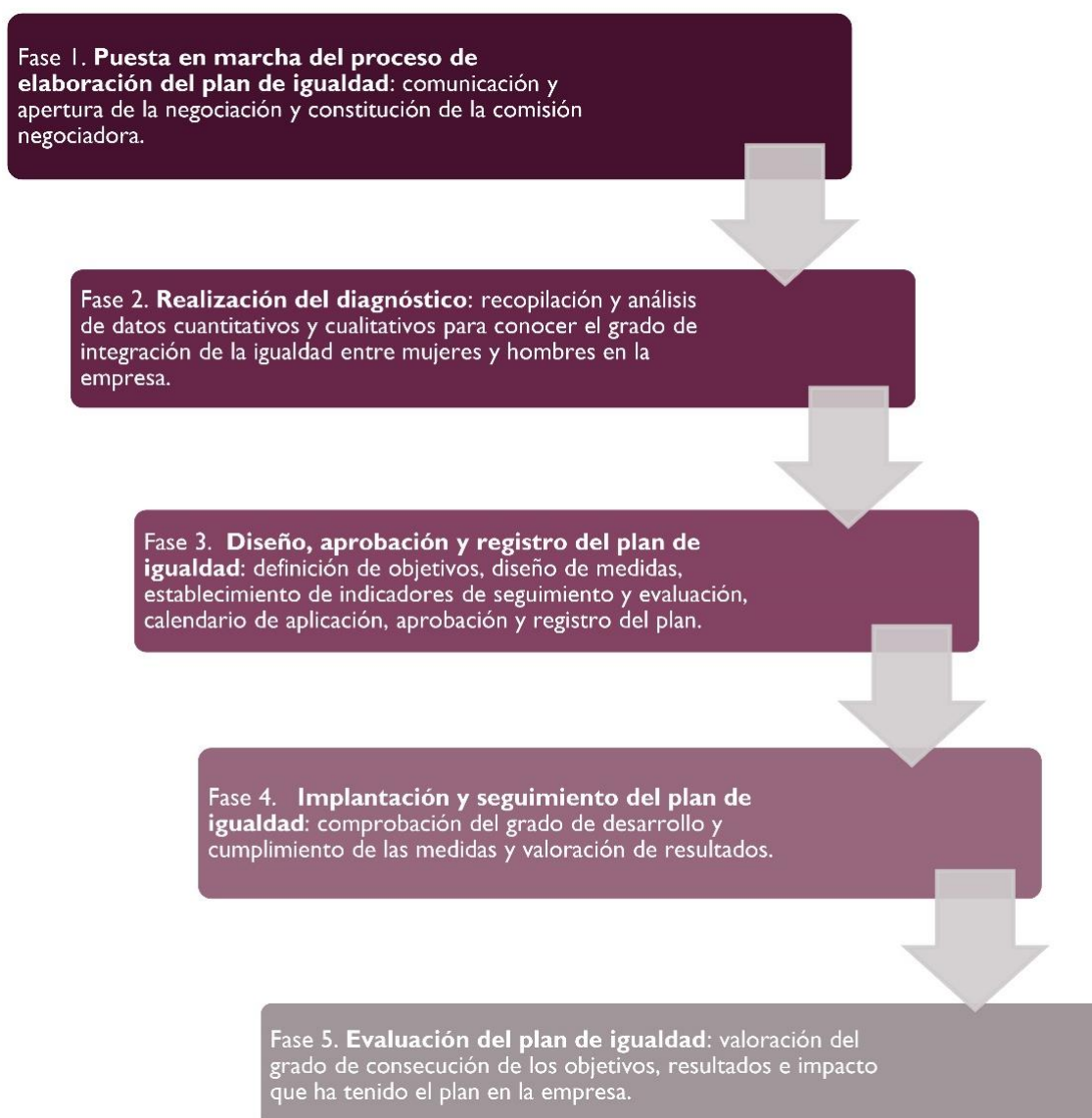
1.3.5. Elaboración e implantación

Los planes de igualdad son medidas de actuación que realiza la empresa una vez que ha detectado necesidades en la igualdad entre mujeres y hombres o desigualdades por razón de género en su organización, siendo el diagnóstico de situación referente para elaborar el plan de igualdad (Fundación Mujeres, 2009). Se deberán establecer unos objetivos concretos, así como las actuaciones necesarias para alcanzarlos, y se preverán los recursos necesarios para hacerlo efectivo, tanto los materiales, como los económicos y los humanos. Además, respetará siempre la ley y el objetivo de la organización a la hora de realizarlo, con el pretexto de solucionar los

problemas de desigualdad que haya detectado, subsanando y anticipándose a las posibles carencias próximas (González Pescador, 2015).

Así, el proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad responderá a las siguientes fases, de forma sucesiva y ordenada:

Figura 2: Fases del proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad.



Fuente: Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad (2021).

CAPÍTULO 2: MARCO LEGAL. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD Y PLANES DE IGUALDAD.

Antes de comenzar a analizar los planes de igualdad de las empresas del IBEX 35 y su respectivo cumplimiento, resulta relevante destacar el marco jurídico que regula y afecta tanto a la materia de igualdad como a los planes de igualdad. Así, se analizarán las normativas que se pueden encontrar en los distintos planos respecto al ámbito de protección que alcanzan, finalizando el análisis con la normativa específica que regula las empresas del IBEX 35. Si bien es cierto que ya se han mencionado anteriormente algunas normas clave en la materia, en este capítulo se profundizará en ellas.

2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, recogido en distintos instrumentos internacionales tales como:

- La Carta de las Naciones Unidas de 1945. Mediante la cual la discriminación de género de las personas fue prohibida (artículo 8) (Carta de las Naciones Unidas, 1945).
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948. Varios de sus artículos reconocen el principio de igualdad, así como el primero, relativo al derecho a la igualdad o el séptimo relativo al derecho de igualdad ante la ley (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).
- La Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres en 1954. Las partes contratantes realizan dicha convención “deseando poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de Naciones Unidas”, regulando en sus tres primeros artículos el principio mencionado.
- El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en 1966 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en 1966. Mediante los cuales los Estados Parte se comprometen a respetar y garantizar los derechos reconocidos a todos los individuos con independencia del sexo.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1979: fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de

la Convención, tal y como establece el artículo 17 de la misma (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979).

- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 1999. Este recoge 10 principios derivados de las convenciones y declaraciones de las Naciones Unidas. Entre el que se encuentra el sexto, relativo al apoyo a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Se observa que los planes de igualdad no quedan regulados en instrumentos normativos internacionales. Sin embargo, mencionar la legislación internacional deviene importante al haber influido a nivel nacional en materia de igualdad y, consecuentemente, en los planes de igualdad.

2.2. NORMATIVA EUROPEA

En el marco europeo la persecución de la igualdad entre hombres y mujeres ha sido uno de los grandes objetivos desde sus inicios, consolidándolo con el paso del tiempo a través de la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados. La Unión Europea se fundamenta en una serie de valores, entre los cuales encontramos la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Esto queda regulado tanto el Tratado de la Unión Europea (TUE), principalmente en sus artículos 2 y 3, como en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en el artículo 8 (DOUE, 2010). Además, este principio también está consagrado en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE, 2007).

En cuanto al ámbito laboral, el artículo 153 del TFUE abre el camino destacando la igualdad de trato en materia de empleo. Además, el artículo 157 del mismo garantiza la igualdad retributiva. Y el artículo 19 completa la regulación permitiendo la adopción de un procedimiento legislativo especial en aras de luchar contra la discriminación por motivos de sexo.

En cuanto a directivas se refiere, se encuentra la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, en la cual se aplica el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. Esta refunde las disposiciones correspondientes, reuniendo en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Si bien la misma no regula los planes de igualdad, abre el camino a los Estados Miembros para que estos tomen medidas y lleven a cabo los procedimientos pertinentes para combatir la discriminación por razón de sexo. (DOUE, 2006).

No obstante, donde efectivamente se encuentra una mención expresa acerca de los planes de igualdad es en las resoluciones y comunicaciones de la Comisión Europea y el Parlamento Europeo. En este sentido, la comunicación de la Comisión relativa a la Estrategia para la igualdad de Género 2020-2025 prevé en el ámbito de la investigación y la innovación, nuevas medidas para reforzar la igualdad de género en Horizonte Europa, como, por ejemplo, la posibilidad de exigir un plan de igualdad de género a los solicitantes y una iniciativa para aumentar el número de empresas emergentes dirigidas por mujeres (COM/2020/152 final). Asimismo, el Parlamento Europeo destaca en la Resolución, de 21 de enero de 2021 que el requisito de que los solicitantes presenten un plan de igualdad de género es una herramienta crucial para avanzar en este ámbito (DOUE, 2021).

2.3. NORMATIVA NACIONAL

Las normas por excelencia que articulan el principio de igualdad en el ámbito nacional son la CE y el ET (BOE, 2015a).

La primera recoge la igualdad formal, reconociendo, en su artículo 14, que todos los españoles somos iguales ante la ley. Además, esta es real y efectiva, ya que obliga a los poderes públicos a promoverla, artículo 9.2 CE y goza de especial protección al ser considerado un derecho fundamental tal y como se regula en el artículo 53.2 CE. La misma también deja un hueco en su artículo 35 para fomentar la igualdad laboral, garantizando la no discriminación en el trabajo.

Por su parte, el ET garantiza en el artículo 17 la no discriminación en las relaciones laborales, acompañado del artículo 4, el cual reconoce como derecho laboral la no discriminación tanto directa como indirecta en el empleo por razones de sexo. Asimismo, el artículo 28.1 ET regula la igualdad salarial, obligando al empresario a pagar la prestación de un trabajo sin posibilidad de que se produzca discriminación por razón de sexo. También se incorpora la necesidad de igualdad en diversas figuras del derecho laboral, tales como la definición de los grupos profesionales (artículo 22.3 ET), la negociación colectiva (artículo 23.2 ET) o los ascensos y la promoción profesional (artículo 24.2 ET).

El grueso de la normativa reguladora de los planes de igualdad también se encuentra en el ámbito nacional.

En primer lugar, se debe atender a una de las normas más significativas en esta materia, la LOI. Esta ley pretende terminar con la discriminación en el ámbito laboral de la empresa privada, fomentando medidas de acción positiva. La misma dedica su Capítulo III íntegramente a los

planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. Así, quedan regulados, entre otros, el concepto, el contenido, la elaboración, la aplicación, y la implantación de los planes de igualdad (BOE, 2007). La LOI también incluye modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDL 5/2000) (BOE, 2000) y en el ET.

Las modificaciones en el RDL 5/2000 suponen la incorporación de regulación en materia de planes de igualdad en el mismo, incluyendo como infracción muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos (artículo 8 del RDL 5/2000) y estableciendo las sanciones correspondientes, las posibles sustituciones y las consecuencias en caso de no cumplirse la norma (Artículo 46 bis del RDL 5/2000).

En cuanto al ET se refiere, el artículo 64 del mismo reconoce el derecho al comité de empresa de ser informado de los planes de igualdad que se establezcan o la aplicación de estos, y el artículo 82.3 ET regula la imposibilidad de que un acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable incumpla las obligaciones establecidas en el plan de igualdad aplicable. Además, tras las modificaciones previstas en la LOI, se incorpora a través de la negociación colectiva el deber de negociar los planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores (artículo 85.2 ET) y se prevé que el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 17.5 ET).

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LEBEP dispone que las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo (Disposición adicional séptima del LEBEP).

Otra de las normas relevantes en esta materia es el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE, 2019a). Introduce cambios muy significativos en la LOI. En primer lugar, altera el artículo 45.2 LOI estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboren o apliquen un plan de igualdad. En segundo lugar, establece importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. En tercer lugar, establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la LOI) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las

auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso (exposición de motivos I del RD 901/2020).

Se deben mencionar también dos reales decretos de reciente creación: El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (RD 901/2020) (BOE, 2020e) y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (RD 902/2020) (BOE, 2020f). El primero de ellos determina en su capítulo I el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. El capítulo II tiene una dimensión procedimental y regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad, procedimiento negociador que pivota en torno a la constitución de la comisión negociadora, los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma y el carácter inicial del diagnóstico. El capítulo III trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que estos deben tener. Y, finalmente, el capítulo IV desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad mediante la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (exposición de motivos II del RD 901/2020). En cuanto al segundo de los reales decretos, este complementa la regulación contenida en el RD 901/2020.

Por último, se debe atender a la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación (Ley 15/2022) (BOE, 2022b) que entró en vigor en julio de 2022. La ley pretende consolidar legislativamente la igualdad y establecer nuevas garantías para su disfrute (preámbulo II. Justificación de la ley de la Ley 15/2022), persiguiendo un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas (preámbulo III. Principios, objetivos, medios y estructura de la Ley 15/2022). Sin embargo, si bien esta nueva normativa podría afectar a los planes de igualdad indirectamente, no se observa ningún aspecto relevante a destacar que afecte directamente a los mismos.

2.4. NORMATIVA AUTONÓMICA

Al estudiar el reparto de competencias, la CE atribuye al Estado la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes a través de la competencia exclusiva para regular las condiciones básicas de estos derechos y deberes (artículo 149.1. º CE). El Estado tiene que regular esas condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos sus

ciudadanos al establecer un mínimo contenido unitario que están obligadas a respetar todas las Comunidades Autónomas a la hora de establecer sus regulaciones autonómicas (Aba Catoira, 2005). Así, las Comunidades Autónomas podrán regular y regulan los planes de igualdad siempre y cuando respeten el marco general marcado por el Estado.

Si bien existen numerosas normas autonómicas, se acotará este estudio a una de las más cercanas, es decir, las del País Vasco. En materia de planes de igualdad son dos las leyes a resaltar. En primer lugar, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (LIMH) (BOPV, 2005). Gracias a su implantación se han aumentado en las administraciones públicas vascas los planes de igualdad, las estructuras de coordinación y las redes de colaboración, así como el personal empleado público con formación en la materia. También se han incrementado exponencialmente las empresas y organizaciones privadas que cuentan con un plan o distintivo en materia de igualdad de mujeres y hombres (Exposición de motivos de la Ley 1/2022, de 3 de marzo). En su artículo 15, relativo a los planes para la igualdad de mujeres y hombres señala que el Gobierno Vasco aprobará cada legislatura y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan, el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas. Así, tal y como señala el apartado 2 del mencionado artículo, cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación. El apartado 3 prevé las actuaciones de las diputaciones forales y los ayuntamientos y, finalmente, el apartado 4 señala que antes de su aprobación, los planes o programas han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la adecuación de sus contenidos al plan general del Gobierno Vasco. Asimismo, el artículo 40 LIMH sobre planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres, regula en su primer apartado que las empresas participadas mayoritariamente con el capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior. El segundo apartado añade que reglamentariamente también se establecerán los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios de los planes o programas. Y, por último, el tercer apartado destaca que Emakunde ha de establecer ayudas para la elaboración de dichos planes y la contratación de personas expertas en la materia por parte de la empresa.

En segundo lugar, la reciente Ley 1/2022, de 3 de marzo introduce significativas modificaciones en los artículos de la LIMH relativos a los planes de igualdad que se acaban de mencionar. En cuanto al artículo 15 LIMH, la modificación trae consigo, por un lado, el cambio de los apartados 1 y 2, y, por otro lado, la introducción de cuatro nuevos apartados que permiten ampliar la regulación. Del apartado 1 se elimina la necesidad de aprobar un plan general “cada legislatura” y el plazo de seis meses, y aumenta la posibilidad de participación de distintos órganos, modificando “administraciones públicas vacas” por “el resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto”. En el segundo apartado se añade que los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes “cada legislatura”, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia. Además, el antiguo apartado 3 pasa a ser el apartado 6, y se añaden los apartados 4, 5, 7 y 8, que prevén, entre otros, el contenido mínimo de los planes señalados o la obligatoriedad de diferentes órganos, tales como la Universidad del País Vasco o el Parlamento Vasco, de disponer de sus propios planes para la igualdad. Por su parte, se cambia gran parte de la redacción del artículo 40 LIMH. El apartado 1 relativo al ámbito subjetivo se afina pasando a ser obligatorio para “los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas en todo caso, así como las empresas privadas de más de 50 personas empleadas, en los términos que establezca la normativa del Estado”. En cuanto a los apartados 2 y 3, se modifican por completo, y se añade un cuarto apartado. Los apartados 2 y 4 regulan que la Administración de la Comunidad Autónoma promoverá ayudas para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad, la formación de los agentes sociales y otras personas que intervengan en la elaboración e implantación de dichos planes y la contratación de personas expertas que asesoren en su elaboración, y la obligación de promover que se desarrollen planes, campañas y otras medidas para prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, en colaboración con instituciones como la Inspección de Trabajo. Por último, el apartado 3 añade que las administraciones públicas vascas promoverán ayudas a las empresas para la ejecución de las medidas contenidas en los planes para la igualdad. Además, se modifica por completo el artículo 21 de la LIMH y se introduce un nuevo artículo, el 21 bis LIMH. Estos prevén penalizaciones por no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad en aquellos casos que sea obligatorio, el primero de ellos en materia de contratación pública, y el segundo en materia de subvenciones.

La Ley 1/2022 también modifica el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre (BOPV, 1998), introduciendo un cambio en el párrafo 5 del artículo 50 de este, de cuya redacción se

desprende que tampoco podrán recibir ayudas o subvenciones las empresas que, debiendo tener un plan de igualdad vigente según la normativa del Estado, no lo tengan.

2.5. NORMATIVA RELATIVA A LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

2.5.1. Comisión Nacional del Mercado de Valores

La CNMV está comprometida con la igualdad de género. Es por ello por lo que incluye año tras año, en su Plan de actividades anual (el documento que recoge la estrategia que va a seguir la institución en el próximo año) un apartado dirigido a la gobernanza sostenible e inclusiva. Además, así lo declaraba su vicepresidenta, Montserrat Martínez en el comunicado del pasado 8 de marzo: “apostar por la diversidad de género nos beneficia a todos. Más allá de las cifras, permite incorporar competencias complementarias, enriquece dinámicas de trabajo, mejora productividad y rendimiento, y construye una sociedad más inclusiva y sostenible. No nos podemos permitir el lujo de desperdiciar el talento femenino, ni que este se remunere en menor cuantía” (Martínez Parera, 2022).

En materia de igualdad de género, en la CNMV se deben destacar los informes anuales de gobierno corporativo y el Código unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas. Apoyados por la evolución sustancial en materia de transparencia y gobierno corporativo, tanto a nivel comunitario como a nivel nacional, el informe y el Código han ido avanzando e incluyendo mayores previsiones en cuanto a diversidad de género se refiere.

La Ley 26/2003, de 17 de julio añadió un nuevo Título X a la Ley del Mercado de Valores, estableciendo especialidades que afectan a la transmisión de información al mercado de las prácticas de gobierno corporativo, introduciendo la obligación de elaborar y publicar de un informe anual de gobierno corporativo de cada sociedad. La finalidad de este documento es recoger una información completa y razonada sobre las estructuras y prácticas de gobierno en cada sociedad, con objeto de que el mercado, los inversores y los accionistas puedan hacerse una imagen fiel y un juicio fundado de la sociedad. En este sentido, la Orden Ministerial ECO/3722/2003 completa la regulación, de forma que el contenido y estructura del informe anual mencionado se establecerá sobre los aspectos y extremos que en la misma se contienen (BOE, 2003b). Con la posterior evolución de la normativa sobre gobierno corporativo y la necesidad de revisar las disposiciones de carácter reglamentario y adaptarlas a las nuevas obligaciones, se emite una nueva Orden Ministerial a los años (BOE, 2013a).

La Orden ECO/3722/2003 señala en su primera disposición que el informe anual de gobierno corporativo deberá contener el grado de seguimiento de las recomendaciones en materia de buen gobierno o, en su caso, la explicación de la falta de seguimiento de las recomendaciones. A estos efectos, la Comisión Nacional del Mercado de Valores elaborará un documento único sobre gobierno corporativo con las recomendaciones existentes, que podrá servir como criterio para la adopción de normas de buen gobierno por parte de las sociedades, y para la justificación o explicación de las normas o prácticas que apruebe o realice la sociedad (Artículo 1.f) de la disposición primera de la Orden ECC/3722/2003). Este documento es el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (CBG), que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de la CNMV, de 22 de mayo de 2006, como documento único, junto con las recomendaciones de gobierno corporativo a efectos de lo dispuesto en la Orden Ministerial señalada.

El cumplimiento de tales recomendaciones por parte de las sociedades tiene carácter voluntario, pero con sujeción al principio de “cumplir o explicar”. Principio que quedó consagrado normativamente en la Ley 26/2003, de 17 de julio (BOE, 2003a) y que ha sido recogido expresamente en el Libro Verde de la Unión Europea sobre gobierno corporativo de las sociedades cotizadas, confirmando así su validez en la normativa de la Unión Europea. En base a este, las recomendaciones de gobierno corporativo contenidas en el CBG no serán de obligado cumplimiento, pero cuando las sociedades no sigan las mismas tendrán que explicar los motivos que justifican su proceder, debiendo ser las explicaciones facilitadas adecuadas. A este respecto, la Ley de Sociedades de Capital (LSC) (BOE, 2010b) fiel al principio señalado, obliga a las sociedades cotizadas españolas a consignar en su informe anual de gobierno corporativo el grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo o, en su caso, la explicación de la falta de seguimiento de dichas recomendaciones (artículo 540 LSC). No obstante, este aspecto fue reformado en la LSC elevando a categoría de normas legales de obligado cumplimiento aquellas cuestiones básicas en materia de gobierno corporativo consideradas exigibles a todas las sociedades y cuya eficacia y contribución se entiendan debidamente contrastadas. Es por ello por lo que el CGB no reitera entre sus recomendaciones los preceptos legales aplicables, al haber quedado estas incorporadas en el ordenamiento jurídico español. Desde la aprobación de este primer CBG se desarrollaron diversas iniciativas que afectaron a varias de sus recomendaciones. Con objeto de adaptar o suprimir las recomendaciones afectadas por la nueva legislación, en junio de 2013 el consejo de la CNMV aprobó una actualización parcial del CBG. Posteriormente, se dieron notables avances en materia de gobierno corporativo, por el convencimiento generalizado de la importancia que tiene que las sociedades cotizadas sean gestionadas de manera adecuada y transparente. Así, el

10 de mayo de 2013 se creó una Comisión de expertos en materia de gobierno corporativo para proponer las iniciativas y reformas normativas que se considerasen adecuadas para garantizar el buen gobierno de las empresas. El 18 de febrero de 2015, con el apoyo de la Comisión de expertos se aprueba un nuevo CBG por acuerdo del Consejo de la CNMV y transcurridos cinco años, se modifica con el objetivo de añadir algunos aspectos adicionales (CNMV, 2015).

En cuestiones de diversidad de género, ya el CBG de 2006 incluía las primeras directrices para fomentar la incorporación de la mujer a la alta dirección y a los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas. En atención a esta circunstancia, el CBG invita en su recomendación número 15 a las sociedades de escasa presencia femenina en sus Consejos a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante. Esta recomendación permanece sin cambios significativos en la actualización del CBG de 2013, pasando de ser la recomendación número 14. El nuevo CBG de 2015 presenta ciertas novedades, tales como un nuevo formato que parte de distinguir e identificar los principios que, en cada caso, inspiran las recomendaciones de carácter concreto y específico y la incorporación de un buen número de recomendaciones a normas legales (tal y como se señalaba anteriormente). En cuanto a materia de género, este CBG incluye un apartado más extenso que el anterior, encabezado por el principio 10 que señala que el consejo de administración tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejos y la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de consejeros promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición. En cuanto a las recomendaciones posteriores, cabe resaltar la 14, que favorece la diversidad de conocimientos, experiencias y género. Además, se introduce por primera vez un porcentaje como objetivo en esta materia, persiguiendo que en 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30 % del total de miembros del consejo de administración. Finalmente, la última actualización del CBG aumenta dicho porcentaje, incluyendo en su recomendación 15 que el número de consejeras suponga, al menos el 40 % de los miembros del consejo de administración antes de finalizar el 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30 %.

En cuanto a la evolución del informe anual, la disposición final segunda de la Orden ECC/461/2013 faculta a la CNMV para detallar el contenido y estructura de los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneraciones, pudiendo establecer modelos o impresos con arreglo a los cuales las diferentes entidades deberán hacer públicos los mismos. En ejecución de las habilitaciones contenidas en la citada Orden Ministerial, se redactaron las Circulares 4/2013 y 5/2013, de 12 de junio, en las que se detalla el contenido y estructura de los informes mencionados. (BOE, 2013b, 2013c). Con los años, con la aprobación de nuevas normativas y las

modificaciones en normativas existentes, así como en el CBG, se han ido emitiendo sucesivas circulares de acuerdo con los cambios legislativos. De esta manera, las Circulares 7/2015, de 22 de diciembre (BOE, 2015c), 2/2018, de 12 de junio (BOE, 2018c), 1/2020, de 6 de octubre (BOE, 2020d) y 3/2021, de 28 de septiembre (BOE, 2021c) han introducido modificaciones en las Circulares 4/2013 y 5/2013 y han ido actualizando los modelos de informe, eliminando algunos apartados que han perdido relevancia en el contexto actual, e introduciendo o desarrollando otros apartados que resultan relevantes.

Entre la nueva normativa que amplía el contenido exigido en el informe anual cabe mencionar la Directiva 2014/95/UE (DOUE, 2014), traspuesta por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. En aras de mejorar la transparencia de las sociedades, esta incorpora la obligación de la divulgación de las políticas de diversidad de competencias y puntos de vista, facilitando información relativa a la edad, el sexo, la discapacidad o la formación y experiencia profesional respecto al órgano de administración, así como las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género (BOE, 2018d). Además, esta directiva incorporó la obligación de elaborar el Estado de Información No Financiera (EINF) para los ejercicios iniciados a partir del 1 de enero de 2017. El EINF forma parte del informe anual que deben elaborar y publicar los emisores de valores en mercados regulados. Esto queda bajo la competencia supervisora de la CNMV, con el objetivo de reforzar la fiabilidad de la información no financiera publicada. Para facilitar el desarrollo de este estado, en julio de 2017 la Comisión Europea publicó unas directrices no vinculantes sobre la metodología aplicable a la presentación de la información no financiera. Entre la información no financiera señalada se incluye la relativa a cuestiones sociales y de personal, en la que se observan, por ejemplo, datos sobre la brecha salarial. Esto permite aumentar la transparencia en materia de igualdad, siendo más accesible conocer las políticas de inclusión y diversidad que las empresas están llevando a cabo, y fomentando, por lo tanto, el avance en esta materia (CNMV, 2020a).

2.5.2. Convenios colectivos de las empresas del IBEX 35

Los convenios colectivos (CCs), como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva (Art. 82.1 ET). Mediante estos, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y productividad y las obligaciones para la paz laboral (Art. 82.2 ET). Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los CCs, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el

deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previstos en la LOI (Art. 85.1 ET). En este sentido, como ya se señalaba en el capítulo anterior, sin perjuicio del número de personas trabajadoras, será obligatoria la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en los casos en los que así se establezca en el CC aplicable (Art. 45 LOI). Los planes de igualdad deben respetar lo regulado en el CC en esta materia y mejorarlo, implementando la regulación, pero no empeorarlo. De ahí que los planes supongan un plus o una exigencia suplementaria que añaden, de forma selectiva, un contenido más específico que aquel que figura en los CCs (Escudero Rodríguez, 2007). Sin embargo, que el CC aplicable no tenga ninguna previsión respecto a los planes de igualdad no implica que la empresa no haya elaborado e implementado uno.

Muchas de las empresas habituales del IBEX 35 cuentan con su propio CC. Entre estas podemos encontrar a Enagas (BOE, 2020c), Endesa (BOE, 2020a), Ferrovial (BOE, 2018a), Iberdrola (BOE, 2021a), Mapfre (BOE, 2022c), Repsol (BOE, 2018b) o Telefónica (BOE, 2019b, 2022a). No obstante, algunas no disponen de un CC particular. En este segundo caso, a estas se les aplicará el CC pertinente del sector al que pertenecen como, por ejemplo, Inmobiliaria Colonial, Fluidra, Bankinter, BBVA o Banco Santander. A Inmobiliaria Colonial se le aplica el CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE, 2019c), a Fluidra el CC estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE, 2020b) y a las tres últimas el CC del sector de la banca (BOE, 2021b).

En términos generales todos los CCs de las empresas del IBEX 35, tanto los específicos como los sectoriales, contienen previsiones en materia de igualdad, derivadas de la obligación establecida en el art. 85.1 ET ya mencionado. No obstante, no todos regulan los planes de igualdad, ya que la obligación no señala concretamente la necesidad de regularlos en los CCs, sino que abarca, en general, las medidas para favorecer la igualdad de trato y no discriminación, pudiendo ser una de estas los planes de igualdad. Ejemplo de ello es Mapfre, ya que la misma no regula estos últimos en su CC.

Por el contrario, otros CCs sí contemplan en su redacción los planes de igualdad, dividiendo tres escenarios posibles. En primer lugar, se encuentran CCs que a pesar de regular los planes contienen una regulación desfasada, al no mencionarse la última normativa en esta materia, además de tener una previsión muy escueta. Entre estos se pueden mencionar los CCs que se aplican a Inmobiliara Colonial, Fluidra o Ferrovial. En segundo lugar, están los CCs que sí han tenido en cuenta la última reforma, pero que se limitan a trasponer lo que esta plantea, sin

ninguna previsión más, como el CC aplicable al sector de la banca. Finalmente, existen otros CCs tales como los de Enagas, Iberdrola, Repsol y Endesa, que no solo regulan los planes de igualdad, sino que estos están integrados en el propio CC, ya sea como anexo o como título o capítulo. Así, por ejemplo, el CC de Iberdrola regula el plan de igualdad en su capítulo X y el de Repsol en el título XII.

En este apartado solo se han mencionado algunas de las empresas habituales del IBEX 35, para poner en contexto al lector sobre la relación entre los CCs y los planes de igualdad, y plantear los distintos escenarios que se pueden encontrar en lo que se refiere a planes de igualdad en este ámbito. Sin embargo, en el siguiente capítulo se profundizará en esta cuestión desarrollando un análisis exhaustivo sobre la existencia de los planes de igualdad para todas las empresas del IBEX 35 a una fecha concreta.

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS MÁS RELEVANTES EN PRO DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

El IBEX 35 es el índice bursátil de referencia en España y contiene las empresas con más liquidez y que más cotizan del país (UPF, 2022). La importancia de estas en el tejido empresarial español ha conducido a la decisión de tomarlas como referencia para efectuar el análisis de este capítulo, enfocado a las medidas que se pueden implementar para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones. Como se adelantaba anteriormente, los planes de igualdad son una herramienta clave en materia de igualdad, es por ello por lo que el primer apartado del capítulo estará dedicado a analizar si las empresas del IBEX 35 disponen de uno, y en tal caso, si este está registrado como establece la normativa. Asimismo, y ahondando en la regulación específica de la CNMV que incide en reducir las desigualdades de género, en el segundo apartado se examinará si estas empresas cumplen con el porcentaje de consejeras fijado para el Consejo de administración.

El núcleo del análisis radica en observar si la práctica de las empresas del IBEX 35, que deberían servir como ejemplo para el resto de las organizaciones, se ajusta a la obligación legal configurada. Para ello se utilizarán los últimos datos disponibles necesarios para ejecutar cada uno de los estudios y el listado de las empresas relativo a estos.

3.1. LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

Desde el pasado 14 de enero de 2022 es obligatorio que las empresas con más de 50 trabajadores cuenten con un plan de igualdad, sumándose a las empresas con más de 150 que ya debían cumplir con esta obligación (Artículo 2 del RD 901/2020). Además, estos serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria (Artículo 11 del RD 901/2020). Sin embargo, esta realidad que se quiere conseguir mediante la imposición de la obligación dista mucho de lograrse en la práctica, a pesar de que la normativa impone sanciones económicas a aquellas empresas que incumplan la obligación. Según los Ministerios de Trabajo y de Seguridad Social, a 31 de diciembre de 2021 el 85 % de las empresas obligadas no tenían planes de igualdad, y en cuanto a las empresas del IBEX 35 solo 5 contaba con un plan de igualdad registrado y en vigor (Blanco Carrillo, 2022). Sin embargo, el último informe del Pacto Mundial de Naciones Unidas España puso de manifiesto que el 94 % de las empresas del índice bursátil cuentan con medidas para alcanzar la paridad y con políticas relativas a la igualdad de género en la empresa, aunque no tengan planes de

igualdad implementados (Pacto Mundial Red Española, 2022). Ahora bien, estas medidas son independientes de lo establecido en la normativa y no eximen a las empresas de la obligación de establecer un plan de igualdad y de su correspondiente registro.

En el presente capítulo se realizará un examen de la concurrencia de planes de igualdad en las empresas del IBEX 35 y de su registro. Para ello, se utilizarán los datos relativos al listado de las empresas a cierre de 2022, incidiendo así en la posibilidad de cambio derivada de la obligatoriedad latente de ese año.

3.1.1. ¿Medidas en materia de igualdad o planes de igualdad?

Tras realizar una exhaustiva búsqueda entre la información de las empresas objeto de estudio se observa que efectivamente la mayoría de ellas contienen medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por ejemplo, Fluidra cuenta con un documento que recoge su política de diversidad, equidad e inclusión (Fluidra, 2022). Además, en algunos casos el desarrollo de esas medidas se asemeja a lo que la normativa establece como plan de igualdad, cumpliendo con aspectos como el contenido previsto para los mismos. Incluso en muchos de los casos las medidas vienen precedidas por el título de “planes de igualdad”, aunque resulta dudoso si se les puede otorgar tal nombre. En este sentido, las empresas Repsol (BOE, 2018b), Arcerlormittal (BOE, 2017) o Endesa (BOE, 2020a) afirman incluir planes de igualdad en sus CCs, aunque estos no se enmarquen rigurosamente en la norma. Es más, algunas de las empresas del IBEX 35 disponían de planes de igualdad que cumplían la legislación antes de la última reforma. Entre ellas se pueden destacar, Mapfre (Mapfre, 2019), BBVA (BBVA, 2010) o Indra (Indra, 2009). Sin embargo, con el desarrollo reglamentario de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, el alcance y significado de los planes de igualdad ha variado, y se han rediseñado y desarrollado los límites de estos, lo que ha provocado que algunas empresas que cumplían con la normativa actualmente no lo hagan.

La propia definición de los planes de igualdad fijada en el artículo 45 de la LOI señala que los planes de igualdad se ajustarán a lo que se determine en la legislación laboral, pudiendo esta variar en función de las reformas y desarrollos reglamentarios que se precisen. Así, se incluye la obligación del registro de los planes de igualdad, contemplando las previsiones necesarias para hacerlo. Con ese fin la disposición adicional primera del RD 901/2020 articula que se efectuarán las modificaciones necesarias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos para que este distinga los planes de igualdad, facilitando su consulta automatizada. Además, se les atribuirá un código específico y diferenciado (Artículo 13 del RD 713/2010). Y, deberán cumplimentarse

los datos específicos recogidos en el Anexo 2.V relativo a la hoja estadística del Plan de Igualdad que se tiene que incluir al realizar el registro.

Fruto de las últimas novedades, las herramientas de las empresas señaladas hasta ahora en el apartado se ajustan más a la descripción de medidas dirigidas a la lucha contra la desigualdad de género que a los planes de igualdad. Considerándose estos últimos aquellos que cumplan con los términos advertidos en los Reales Decretos, que sigan los procedimientos de elaboración y negociación, y que cumplan con el registro pertinente. No obstante, algunas empresas cumplen estrictamente con la normativa vigente, tales como Acciona, Banco Santander, Inmobiliaria Colonial o Sacyr, aspecto que se desarrollará con mayor precisión a continuación.

3.1.2. Cumplimiento del registro de los planes de igualdad

En cuanto al registro, se debe precisar que se considera registro de planes de igualdad de las empresas el REGCON regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (RD 713/2010) (BOE, 2010a) según establece el artículo 11 del RD 901/2020. La solicitud en este deberá hacerse dentro del plazo de 15 días a partir de la firma del plan de igualdad (Artículo 6 del RD 713/2020) y las autoridades laborales competentes en esta materia deberán remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de 8 días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros (Artículo 17 del RD 713/2010). En la inscripción y registro de los planes de igualdad rige la obligación de resolver expresamente por lo que transcurrido el plazo de 3 meses sin haber dictado resolución expresa, la autoridad laboral competente debe inscribir y registrar el plan por silencio administrativo positivo (STSJM 533/2022, de 30 de septiembre).

En términos generales, si una empresa dispone de un plan de igualdad y este ha sido registrado cumpliendo la normativa debe aparecer en el REGCON. No obstante, en los casos en los que el registro no resuelve expresamente no se puede saber si la organización está cumpliendo con la obligación del registro hasta que haya transcurrido el plazo de 3 meses mencionado, momento en el que se produce el silencio administrativo positivo. Esto se debe a que la mera solicitud en el REGCON del plan de igualdad no es una información pública y, aunque se genere un justificante que se envía a la empresa cuando esta cumple la obligación del registro, este es un detalle que tampoco se divulga, pero sirve a las entidades como respaldo frente a la Inspección de Trabajo (Artículo 10 del RD 713/2010). Es por ello por lo que en este caso el análisis se

efectuará en base a los datos publicados en el REGCON, siendo conscientes de la posibilidad de existencia de algún plan de igualdad pendiente de resolución expresa.

Se ha realizado un estudio minucioso en el Registro relativo a los planes de igualdad de las empresas del índice bursátil. Del mismo se concluye que 17 de las 35 empresas tienen un plan de igualdad. Sin embargo, 3 de ellas no cumplen con la normativa, puesto que el plan registrado tiene que estar vigente y en el caso de Bankinter, Iberdrola y Meliá Hotels este está caducado. Se observa que el registro de estos 3 planes es anterior a la entrada en vigor del RD 901/2020 por el que se establece el registro obligatorio de los planes, momento en el que la vigencia de los mismos no estaba normativamente desarrollada. Es por ello por lo que en esos casos el propio plan preveía una disposición relativa a la prórroga del mismo. Sin embargo, el RD 901/2020 fija la vigencia en un máximo de 4 años, quedando inmediatamente caducados estos últimos a los que se ha hecho referencia. Asimismo, cabe resaltar que, si se presta atención a la fecha de registro de los planes, y se observan aquellos que figuran con posterioridad al 14 de enero de 2022, respetando el plazo de los 3 meses para la resolución expresa, 11 de los 14 se enmarcarían en esta fecha. Es decir, estaban incumpliendo la normativa en el momento en el que registraron los planes de igualdad. Y, por lo tanto, solo 3, Acerinox, Amadeus It Group y Ferrovial, cumplieron la normativa debidamente, efectuando la inscripción en el plazo debidamente señalado.

En la siguiente tabla se recoge el listado de las empresas objeto de estudio, el registro de los planes de igualdad de las mismas en caso de hallarse y la vigencia de estos que proporcionará un marco completo para entender lo anteriormente explicado.

Tabla 3: Registro y vigencia de los planes de igualdad de las empresas del IBEX 35 de 2022 en el REGCON.

NOMBRE DE EMPRESA	FECHA REGISTRO EN EL REGCON	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
ACCIONA	12/12/2022	01-03-2022/01-03-2026
ACCIONA ENERGÍAS	7/11/2022	05-07-2022/05-07-2026
ACERINOX	14/04/2021	11-01-2021/11-01-2025
ACS	n.d.	n.d.
AENA	26/10/2022	01-01-2022/01-01-2025
AMADEUS	25/10/2021	01-10-2021/30-09-2024
ARCELORMITTAL	n.d.	n.d.
BANCO SANTANDER	n.d.	n.d.
BANCO SABADELL	21-09-2022	16-02-2022/16-02-2026
BANKINTER	04-03-2013	15-03-2010/15-02-2012

BBVA	n.d.	n.d.
CAIXABANK	n.d.	n.d.
CELLNEX (TELECOM)	12-01-2023	28-10-2022/27-10-2026
ENAGAS	13/10/2022	16-06-2022/21-12-2025
ENDESA	n.d.	n.d.
FERROVIAL	05/04/2022	09-12-2022/09-12-2025
FLUIDRA	n.d.	n.d.
GRIFOLS CLASE A	n.d.	n.d.
IAG	n.d.	n.d.
IBERDROLA	15-01-2021	01-01-2021/14-01-2021
INDITEX	n.d.	n.d.
INDRA (SERIE A)	n.d.	n.d.
INMOBILIARIA COLONIAL	07-11-2022	27-05-22/26-05-2026
LOGISTA	n.d.	n.d.
MAPFRE	n.d.	n.d.
MELIÁ HOTELS	25-07-2019	01-01-2018/31-12-2021
MERLIN (PROPERTIES)	18/08/2022	01-02-2022/01-02/2026
NATURGY	n.d.	n.d.
REC (RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN)	31/08/2022	10-03-2022/31-12-2025
REPSOL	n.d.	n.d.
ROVI	n.d.	n.d.
SACYR	26/10/2022	01-02-2022/31-01-2026
SOLARIA	n.d.	n.d.
TELEFONICA	14/09/2022	07-04-2022/07-04-2025
UNICAJA	n.d.	n.d.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022).

3.1.3. Visión crítica sobre los planes de igualdad en las empresas del IBEX 35

En virtud de lo argumentado, se puede concluir que los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 han provocado cambios significativos en la materia, volviendo difuso incluso el concepto de plan de igualdad consabido hasta el momento. Resulta necesario e imperativo que las empresas que elaboren los planes de igualdad sigan el procedimiento fijado en la ley, en cuanto a la elaboración y negociación se refiere, y registren los planes para poder considerarlos como tales. Si bien este desarrollo normativo ha provocado un avance en esta materia, induciendo a la elaboración y registro de más planes de igualdad, a partir de la evidencia investigada, se puede decir que 21 empresas del IBEX 35 todavía no cumplen con la normativa en planes de igualdad, y, por lo tanto, solamente 14 sí lo hacen. Esto puede deberse a motivos de diferente índole, caracterizados por una connotación tanto objetiva como subjetiva. Por un lado, el

procedimiento dictado por el desarrollo reglamentario puede resultar difícil y generar dificultades de ejecución en algunas empresas. Las novedades normativas suponen un desafío para las organizaciones y no están exentas de dudas. Por lo tanto, se trata de complicaciones técnicas, objetivas, que pueden impedir la adaptación ágil por parte de las empresas al nuevo procedimiento. Por otro lado, se encuentran razones de naturaleza subjetiva. En algunos casos la conciencia de las organizaciones todavía es adversa a implementar medidas precisadas por la perspectiva de género y que influyen en la estrategia de negocio. Además, aquellas empresas históricamente masculinizadas aún se sostienen en una posición negativa y alejada de interiorizar las necesidades evidentes para el Ministerio de Igualdad, tales como los planes de igualdad, lo cual se materializa en ralentizar el proceso de negociación e implementación de los planes.

3.2. CONSEJERAS EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Tal y como se detalla en el estudio realizado en el apartado 5 del capítulo 1, la CNMV incluye entre las recomendaciones del CBG un porcentaje como objetivo en materia de género, el cual hace referencia al número de consejeras integrantes del Consejo de administración. Así, para 2020 se perseguía que dicho porcentaje fuera, al menos, del 30 % (BOE, 2013a). Sin embargo, el último CBG aumentó dicho porcentaje, fijándolo para finales de 2022 en un 40 %. (CNMV, 2015) La meta del 40 % no solo es justa, sino que es también beneficiosa para las empresas y para la sociedad en su conjunto. Si se alcanza, ello implicaría una mejora de casi 30 puntos porcentuales en apenas una década, ya que las empresas del IBEX 35 partían de niveles del 12 % en 2012 (Martínez Parera, 2022).

Para ver si se cumplen las recomendaciones del CBG se estudia la proporción de mujeres que componen los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, partiendo de los datos más actuales publicados por la CNMV. Si bien el escenario ideal hubiera sido analizar los resultados al finalizar el 2022, siendo este el año límite fijado para cumplir con el objetivo del 40 %, tras buscar tanto en la base de datos de la CNMV como en otras plataformas aún no se dispone de dicha información. Esto se debe a que todavía no han sido publicados ni los informes de gobierno corporativos de 2022, ni los estados no financieros. Por lo tanto, debemos retrotraernos a los datos más recientes publicados, que en este caso son los relativos al cierre del año 2021.

Para entender con mayor detalle la evolución del porcentaje mencionado, resulta significativo mencionar no solo los datos concluyentes del 2021, sino también los del 2020, al haberse fijado

el umbral del 30 % para finales de este segundo. En este sentido si bien a cierre de 2020 el objetivo establecido se cumplía en su conjunto, al ascender el porcentaje al 31,26 % en promedio, el 41 % de las empresas no cumplió con la recomendación señalada. Es decir, solo el 59 % de las sociedades cotizadas seguían las recomendaciones de la CNMV. No obstante, a pesar de la deficiencia del cumplimiento, 4 de las empresas marcaron la diferencia, al cumplir no solo con el 30 % fijado para 2020, sino con el porcentaje que deberían cumplir dos años más tarde del 40 % (CNMV, 2020b). En cuanto a los datos que se desprenden de 2021, el promedio no aumentó demasiado respecto a 2020, situándose en 34,20 %, número alejado del fijado para finales del año siguiente. Por lo que no resulta escéptico pensar que a este ritmo las empresas difícilmente alcanzarán la recomendación del 40 % en 2022. Además, el porcentaje de las empresas que no cumplían con el objetivo del 30 % se vio reducido hasta un 24 %. Si bien esta disminución se considera favorable, no resulta suficiente. Es sorprendente que tras el transcurso de un año aún haya empresas que incumplan la meta, y más aún cuando se ha marcado un requisito de mayor cuantía para el año siguiente. Sin embargo, en 2021, 9 de las empresas ya respetaban la recomendación fijada para 2022 (CNMV, 2021).

Del 34,20 % de mujeres consejeras de las empresas del IBEX 35 en 2021, casi la mitad de las consejeras eran independientes (48,95 %), siguiéndole las consejeras dominicales (23,33 %), y en el menor porcentaje se encuentran las ejecutivas (4,92 %) (CNMV, 2021). Estos datos resultan lógicos y se ajustan al CBG de la CNMV, puesto que la recomendación 15 del CBG señala que “los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario” y la recomendación 17 que “el número de consejeros independientes represente, al menos, la mitad del total de consejeros” (CNMV, 2015).

En la siguiente tabla se puede observar el listado de las empresas del IBEX 35 perteneciente al cierre de 2021 junto con el porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración en cada una de ellas. En aras de plasmar de manera visual la información, se han ordenado los porcentajes de mayor a menor, representándolos con 3 colores; en verde si se cumple tanto con el objetivo del 30 % como con el del 40 %, en amarillo si se cumple solamente con el del 30 % y en rojo si no se cumple ninguno de los dos. Asimismo, el **Anexo I** refleja análogamente los datos relativos al cierre de 2020 (CNMV, 2020b).

Tabla 4: Presencia de mujeres en el Consejo de administración en las empresas del Ibex 35, de 2021.

NOMBRE DE EMPRESA	NÚMERO TOTAL DE CONSEJEROS	Nº DE MUJERES EN EL CONSEJO	% MUJERES SOBRE EL TOTAL DE CONSEJEROS
RED ELECTRICA CORPORACION, S.A.	12	6	50,00
BANKINTER, S.A.	11	5	45,45
CELLNEX TELECOM, S.A.	11	5	45,45
IBERDROLA, S.A.	14	6	42,86
AMADEUS IT GROUP, S.A.	12	5	41,67
INDRA SISTEMAS, S.A.	12	5	41,67
INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A.	12	5	41,67
BANCO SANTANDER, S.A.	15	6	40,00
CAIXABANK, S.A.	15	6	40,00
CIE AUTOMOTIVE, S.A.	13	5	38,46
MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A.	13	5	38,46
ENDESA, S.A.	11	4	36,36
INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.	11	4	36,36
MELIA HOTELS INTERNATIONAL S.A.	11	4	36,36
PHARMA MAR, S.A.	11	4	36,36
REPSOL, S.A.	14	5	35,71
ACERINOX, S.A.	12	4	33,33
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.	15	5	33,33
ENAGAS, S.A.	15	5	33,33
FERROVIAL, S.A.	12	4	33,33
GRIFOLS, S.A.	12	4	33,33
MAPFRE, S.A.	15	5	33,33
TELEFONICA, S.A.	15	5	33,33
ACCIONA, S.A.	12	4	33,33
ALMIRALL, S.A.	13	4	30,77
SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.	10	3	30,00
INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A.	11	3	27,27
AENA, S.M.E., S.A.	15	4	26,67
BANCO DE SABADELL, S.A.	15	4	26,67
NATURGY ENERGY GROUP, S.A.	12	3	25,00
ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, S.A.	15	3	20,00
FLUIDRA, S.A.	12	2	16,67
LABORATORIOS FARMACEUTICOS ROVI, S.A.	6	1	16,67
SOLARIA ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.	6	1	16,67
TOTALES	421	144	34,20

Fuente: Elaboración propia a partir de CNMV (2021).

Para completar el análisis se trae a colación también el número de altos directivos y directivas no consejeros. Mientras que los primeros ascienden a 409, las mujeres solo son 90. De manera que, solo un 22 % son mujeres. De esto se infiere la necesidad de establecer una recomendación para dar pasos en materia de igualdad de género, puesto que se ha demostrado que las empresas son reacias a avanzar en este sentido si no se ven presionadas por un objetivo fijado, e incluso en esos casos algunas de ellas se ven reticentes.

En definitiva, el estudio evidencia que la mujer sigue estando infrarrepresentada en los órganos de alta dirección de las empresas del IBEX 35, quedando aún un largo camino para conseguir resultados óptimos en cuestiones de diversidad.

CONCLUSIONES

El conocimiento de la Agenda 2030 por parte de las empresas del IBEX 35 es unánime y todas llevan acciones para contribuir al logro de los ODS en mayor o menor medida. La sostenibilidad ha tomado una importancia mayúscula dentro de la estructura empresarial de las empresas del índice bursátil. No obstante, conocer y contribuir no siempre supone incluir cambios efectivos y reales, y mucho menos se puede presumir que inciden en todo el marco de los Objetivos. Asimismo, la creación de una cultura de igualdad es un camino complejo y lleno de obstáculos y, en este sentido, las empresas del IBEX 35 pueden ser propiciadoras de impulsar el progreso en la igualdad de género, dado que la relevancia y posición de estas supone la posibilidad de ser un modelo para el resto de las compañías a nivel estatal, una figura a la que querer aspirar. Es por ello por lo que en este trabajo se ha ahondado en el ODS 5 relativo a la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, para analizar si los esfuerzos en integrarlo a las empresas objeto de estudio son reales y efectivos. Para ello, se han estudiado dos medidas que ayudan a la consecución de la igualdad de género: los planes de igualdad y el porcentaje de mujeres consejeras en los consejos de administración.

En cuanto a los planes de igualdad y su respectivo registro, cabe señalar que las últimas reformas en la materia han provocado un avance en el concepto de estos. Así, actualmente, para que una empresa cumpla la obligación establecida en la norma, no solo debe realizar su negociación, elaboración e implementación siguiendo un procedimiento muy marcado, sino que estos deben estar registrados en el REGCON. A tal efecto, las empresas del IBEX 35 están muy lejos de respetar la norma, ya que más de la mitad de ellas no cumplen con lo fijado.

En cuanto al porcentaje de mujeres consejeras en los consejos de administración, las cifras han aumentado favorablemente los últimos años, especialmente desde el establecimiento de un umbral concreto para ello. Si bien en este caso no se ha dispuesto de los datos de 2022, al no tener acceso a los mismos, los datos de 2021 demostraban una realidad alarmante. Y, es que, a pesar del tiempo transcurrido desde la fijación del porcentaje para que, de esta manera, las empresas pudieran ir adaptándose progresivamente, a finales de 2021, eran 8 todavía las empresas que estaban alejadas de esa cifra. Y más cuando el porcentaje fijado para ese año era más laxo que el que debían cumplir en 2022, un 30 % frente a un 40 %.

En definitiva, ambos análisis demuestran que hay mucho que hacer todavía. Las empresas del IBEX 35 están lejos de cumplir con la normativa y los rangos estipulados, a pesar de las sanciones que eso puede suponer, por ejemplo, en el caso de no contar con un plan de igualdad pertinentemente registrado. Por lo tanto, volviendo a la reflexión inicial de si los esfuerzos en

materia de ODS por parte de las empresas son reales y efectivos, se puede decir que en muchos casos no. Pueden estar comprometidas e implementar medidas básicas, pero la mayoría de ellas no están llegando ni a los mínimos exigidos. Resulta sorprendente la cantidad de obstáculos que aún se encuentran en materia de igualdad de género en las organizaciones y más cuando está demostrado que la integración de los ODS impacta positivamente en los resultados económicos de las empresas, además de permitirles obtener ventajas competitivas.

La consecución de la igualdad de género es responsabilidad de todos y todas y aún hay muchas barreras que derribar para intentar, al menos, estar más cerca de construir un entorno igualitario no solo en el ámbito laboral, sino de conseguir la igualdad real y efectiva en el conjunto de la sociedad.

ANEXO I

Tabla 5: Presencia de mujeres en el Consejo de administración en las empresas del Ibx 35, de 2020.

NOMBRE DE EMPRESA	NÚMERO TOTAL DE CONSEJEROS	Nº DE MUJERES EN EL CONSEJO	% MUJERES SOBRE EL TOTAL DE CONSEJEROS
RED ELECTRICA CORPORACION, S.A.	12	6	50,00
CAIXABANK, S.A.	14	6	42,86
INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A.	12	5	41,67
BANCO SANTANDER, S.A.	15	6	40,00
INDRA SISTEMAS, S.A.	13	5	38,46
ALMIRALL, S.A.	11	4	36,36
BANKINTER, S.A.	11	4	36,36
CELLNEX TELECOM, S.A.	11	4	36,36
INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.	11	4	36,36
PHARMA MAR, S.A.	11	4	36,36
IBERDROLA, S.A.	14	5	35,71
MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A.	14	5	35,71
ACERINOX, S.A.	12	4	33,33
AENA, S.M.E., S.A.	15	5	33,33
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.	15	5	33,33
MAPFRE, S.A.	15	5	33,33
REPSOL, S.A.	15	5	33,33
ENDESA, S.A.	13	4	30,77
GRIFOLS, S.A.	13	4	30,77
SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.	10	3	30,00
TELEFONICA, S.A.	17	5	29,41
ACCIONA, S.A.	11	3	27,27
INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A.	11	3	27,27
MELIA HOTELS INTERNATIONAL S.A.	11	3	27,27
VISCOFAN, S.A.	11	3	27,27
BANCO DE SABADELL, S.A.	15	4	26,67
ENAGAS, S.A.	16	4	25,00
NATURGY ENERGY GROUP, S.A.	12	3	25,00
AMADEUS IT GROUP, S.A.	13	3	23,08
BANKIA, S.A (ABSORBIDA)	13	3	23,08
CIE AUTOMOTIVE, S.A.	14	3	21,43
ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, S.A.	16	3	18,75
FERROVIAL, S.A.	12	2	16,67
SOLARIA ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.	6	1	16,67
TOTALES	435	136	31,20

Fuente: Elaboración propia a partir de CNMV (2020b).

BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS FUENTES

BIBLIOGRAFÍA

- ABA CATOIRA, A. (2005). *Políticas de igualdad en las Comunidades Autónomas* en VIDAL BELTRÁN, J.M. y GARCÍA HERRERA, M.A. (ed.), *El Estado Autonómico. Integración, Solidaridad y Diversidad. Volumen 1*, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), pp. 455–474. Disponible en: <https://vlex.es/vid/politicas-igualdad-comunidades-autonomas-284567099>.
- About us. (n.d.) Consultado el 18 de noviembre de 2022. Página web de SDSN. Disponible en: <https://www.unsdsn.org/about-us>
- Acerca de ONU Mujeres. (n.d.). Consultado el 25 de noviembre de 2022. Página web de ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/about-un-women>
- Agenda 2030. (n.d.). Consultado el 20 de noviembre de 2022. Página web de Cooperación Española. Disponible en: <https://www.cooperacionespanola.es/que-hacemos/agenda-internacional>
- ALFONSO MELLADO, C. L. (2020). Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 5(2), 33-55. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>
- Apoyar el desarrollo sostenible y la acción climática. (n.d.). Consultado el 18 de noviembre de 2022. Página web de la ONU. Disponible en: <https://www.un.org/es/our-work/support-sustainable-development-and-climate-action>
- ARANGUREN, E. M. M., & HERRERA, J. C. L. (2013). La agenda post 2015: desafío de resiliencia que reorienta la cooperación global. *Oasis*, (18), 149-186.
- BALLARIN DOMINGO, P. (2010). La educación de la mujer española en el siglo XIX. *Historia de la Educación*, (8).
- BARBERÁ, T., DEMA, C. M., ESTELLÉS, S., & DEVECE, C. (2011). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. Comunicación presentada en *V International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*, pp. 986-995.
- BARRALES, A. (2022). Agenda 2030 nos alcanza. *CE Noticias Financieras*. Disponible en: <https://ehu.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/wire-feeds/agenda-2030-nos-alcanza/docview/2717387640/se-2>
- BBVA (2010). *Plan de igualdad de trato y de oportunidades BBVA*. Disponible en: <http://bbva.fesugt.es/pdf/Plan%20de%20igualdad%20de%20trato%20y%20oportunidades%20del%20BBVA.pdf>
- BLANCO CARRILLO, S. (2022). Dos años de planes de igualdad en España: ¿por qué fracasan en las empresas? *Lefebvre*.
- BLÁZQUEZ VILAPLANA, B. (2011). Los planes de igualdad en España: respuestas locales con perspectiva de género a problemas globales. *Revista Tempo e Argumento*, 03(02), 09-42. Disponible en: <https://doi.org/10.5965/2175180303022011009>
- BOERI, T., DEL BOCA, D. PISSARIDES, C. (Eds.) (2005). *Women At Work. An Economic Perspective*, Osforws University Press, Oxford.

- BRUNDTLAND, I. (1987). Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo. *Informe Brundtland*.
- CASTILLO, M. C. (2021). Los problemas en la medición del grado de cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible: La inclusión del "impulso en sostenibilidad". *Atlantic Review of Economics*, 5(1), 1-24. Disponible en: <https://ehu.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/los-problemas-en-la-medición-del-grado-de/docview/2565689906/se-2>
- CAVAS MARTÍNEZ, F., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2007). *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad*, en *Anales de Derecho*, (25), p. 344.
- CAZÉS, D. (1998), *El feminismo y los hombres*, Revista UNAM y La perspectiva de género. Guía para la formulación, la puesta en marcha, el seguimiento y la evaluación de investigaciones y acciones gubernamentales y cívicas (con la asesoría de M. Lagarde y la colaboración de B. Lagarde, 1998).
- CLARK, Z. Y. (2006). Benito Pérez Galdós y el aburguesamiento en Tristana. *Espéculo*. Disponible en: www.academia.edu/468420/Benito_P%C3%A9rez_Gald%C3%B3s_y_el_aburguesamiento_en_Tristana.
- CNMV (2015). *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*. Revisado en junio de 2020.
- CNMV (2020a). *Informe sobre la supervisión por la CNMV de la información no financiera y principales áreas de revisión del ejercicio siguiente. Ejercicio 2020*.
- CNMV (2020b). *Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas en 2021*.
- CNMV (2021). *Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas en 2021*.
- ¿Cómo conseguirá la sostenibilidad salvar el planeta? (n.d.). Consultado el 15 de noviembre de 2022. Página web de acciona. Disponible en: https://www.sostenibilidad.com/desarrollo-sostenible/que-es-la-sostenibilidad/?_adin=0872133180
- EL, E. e. (2021). Las instituciones del futuro: Agenda 2030, innovación, digitalización y sostenibilidad. *El Economista*. Disponible en: <https://ehu.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/newspapers/las-instituciones-del-futuro-agenda-2030/docview/2602941365/se-2>
- ELKINGTON, J. (1997). *The triple bottom line. Environmental management: Readings and cases*, (2), 49-66.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ R. (2007). Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en *Relaciones Laborales*, (1), 1011-1043.
- ESQUEMBRE CERDÁ, MAR (2018). El reconocimiento de las mujeres como sujetos jurídico-políticos en la Ley de Igualdad, pp. 91-117, *El derecho de igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ventura Franch, Asunción y García Campá, Santiago (dirs.), Navarra, *Aranzadi*.
- ETURA, D. & MARTÍN JIMÉNEZ, V. (2021). La oposición al franquismo a través de reivindicaciones feministas: el Año Internacional de la Mujer en Televisión Española. *Historia Crítica*, (79), 3-24. Disponible en: <https://doi.org/10.7440/histcrit79.2021.01>

- EXPANSIÓN (2021). La ONU avisa: no se cumplirán los objetivos de la Agenda 2030. *Expansión*
<https://ehu.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/newspapers/la-onu-avisa-no-se-cumplirán-los-objetivos-de/docview/2530913210/se-2>
- FABREGAT MONFORT, G. (2018). Planes y distintivos de igualdad en la empresa. *El derecho de igualdad efectiva de mujeres y hombres*.
- FERNÁNDEZ LIESA, C.R. (2019). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Derecho internacional. *Tiempo de Paz*, (132), pp. 13-22, p-14.
- FERNÁNDEZ, S. (2022). Carrera de fondo hacia la sostenibilidad. *Actualidad Económica*, (3).
<https://ehu.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/magazines/carrera-de-fondo-hacia-la-sostenibilidad/docview/2646442018/se-2>
- FLUIDRA (2022). *Política de diversidad, equidad e inclusión*. Aprobado por el Consejo de Administración el 24 de febrero de 2022. Disponible en:
<https://www.fluidra.com/uploads/media/default/0001/04/24c4de28f13bb1e6fa7b044f750fd6a170bc8401.pdf>
- FUNDACIÓN MUJERES, (2009). *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Editorial Sevilla.
- GONZÁLEZ PESCADOR, L. (2015). *Igualdad entre mujeres y hombres en el derecho. Los planes de igualdad*. Universidad de Valladolid.
- High-level political fórum. (n.d.) Consultado el 23 de diciembre de 2022. Página web de la ONU. Disponible en: <https://hlpf.un.org/>
- IBÁÑEZ PASCUAL, M., & VICENTE, M. R. (2017). Conceptos, medidas y evolución de la segregación laboral. En M. Ibáñez (ed.), *Mujeres en mundos de hombres: la segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 15-33). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- IBÁÑEZ PASCUAL, M., & VICENTE, M. R. (2020). La segregación ocupacional por sexo. Evolución en España 2001-2011: diez años de caminar sin avanzar. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 171, 43-62.
- IGLESIAS FERNÁNDEZ, C., & LLORENTE HERAS, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, (11), 81-105
- Igualdad de género: por qué es importante. (n.d.). Página web de la ONU. ODSs 17 objetivos para transformar el mundo. Disponible en:
https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Impulsando la Agenda 2020 en España. (n.d.). Consultado el 18 de noviembre de 2022. Página web de SDSN Spain. Disponible en: <https://reds-sdsn.es/>
- INDRA (2009). *Plan igualdad. Indra Sistemas*. Disponible en:
https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Indra_pdi_2.pdf
- INE. (2020). *Encuesta de Estructura Salarial 2020*.
- INE. (2021). *Encuesta de empleo 2021. Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*.
- INE. (2022). *Encuesta de Población Activa 2022*.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Historia*. (2022). Instituto de las Mujeres. Consultado el 15 de octubre de 2022. Página web del Instituto de las Mujeres. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/elinstituto/historia/home.htm>

- Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad (2022). *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Consultado el 27 de octubre de 2022. Página web del Instituto de las Mujeres. Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PlaEstrategico_2022_2025.pdf
- INSUA, B.D.M.L. (2020). El modelo de Planes de igualdad ante los recientes cambios normativos. *Relaciones Laborales y Derecho del empleo*. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/913
- JACKSON, P. (n.d.). *De Estocolmo a Kyoto: Breve historia del cambio climático*. Consultado el 15 de noviembre de 2022. Página web de la ONU. Disponible en: <https://www.un.org/es/chronicle/article/de-estocolmo-kyotobreve-historia-del-cambio-climatico#:~:text=La%20Conferencia%20Cient%C3%ADfica%20de%20las%20Naciones%20Unidas%20tambi%C3%A9n%20conocida%20como,acci%C3%B3n%20que%20contiene%20recomendaciones%20para>
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (n.d.). Consultado el 25 de noviembre de 2022. Página web de ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/2030-agenda-for-sustainable-development>
- La Agenda para el Desarrollo Sostenible. (n.d.). Consultado el 17 de noviembre de 2022. Página web de la ONU. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- LOUSADA AROCHENA, J. F. (2011) La dimensión objetiva del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, *Aequalitas*, (29), pp. 24-29.
- LYNESS, K. S., & HEILMAN, M. E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male.
- MAPFRE (2019). *III Plan de igualdad. Mapfre grupo asegurador*. Disponible en: https://www.ccoomapfre.es/static/pdf/plan_de_igualdad.pdf
- MARTÍNEZ OSÉS, P. J. (2016). *La Agenda 2030: Contradicciones, transformaciones y resistencias*.
- MARTÍNEZ PARERA, M. (2022). *Toque de campana por la igualdad de género*. Disponible en: <https://www.cnmv.es/portal/verDoc.axd?t=%7Baa245933-34c6-4e0d-bdfd-eb6ac1b4a1d1%7D>
- Materiales de comunicación. (n.d.). Consultado el 18 de noviembre de 2022. Página web de la ONU. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/news/communications-material/>
- MEADOWS, D. H., MEADOWS, D. L., RANDERS, J., & BEHRENS III, W. W. (1972). *The limits to growth-club of rome*. Disponible en: <http://www.donellameadows.org/wp-content/userfiles/Limits-to-Growth-digital-scan-version.pdf>
- MEADOWS, D. H., MEADOWS, D. L., RANDERS, J., & BEHRENS, W. W. (2006). *Los límites del crecimiento: 30 años después*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.
- MESSENGER. G. (2017). Desarrollo sostenible y Agenda 2030. El rol del Derecho internacional dentro del desarrollo sostenible y la Agenda 2030», *REDI*, 69(1), pp. 271-278.
- MEZA MARTÍNEZ, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.
- MFH. (2008) *Manual de Formación para homologación de consultores/consultoras para implantar Planes de Igualdad en las empresas*, Murcia.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2022). *Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad*. Disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/AccesoUsuarioEstat>
- MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030 (2021). *Estrategia de desarrollo sostenible 2020. Un proyecto de país para hacer realidad la Agenda 2030*. Disponible en: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/informeprog21eds30r.pdf>
- MITCHELL, M., CURTIS, A., & DAVIDSON, P. (2007). Can the 'triple bottom line' concept help organisations respond to sustainability issues. In *Conference proceedings in 5th Australian Stream Management Conference* (pp. 21-25). Disponible en: https://www.csu.edu.au/__data/assets/pdf_file/0011/748370/Mitchell_Michael_270.pdf.
- NATIONAL GEOGRAPHIC. (2014). *La mujer en la Primera Guerra Mundial: ¿Un nuevo camino hacia la igualdad?* Consultado el 15 de diciembre de 2022. Página web de National Geographic. Disponible en: <https://www.nationalgeographic.es/historia/la-mujer-en-la-primera-guerra-mundial-un-nuevo-camino-hacia-la-igualdad>
- NOTICIAS FINANCIERAS (2022). ¿Está en peligro la Agenda 2030? CE. *Noticias Financieras*. Translated by Content Engine, L. L. C. Disponible en: <https://ehu.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/wire-feeds/está-en-peligro-la-agenda-2030/docview/2700983865/se-2>
- OAKLEY, A. (1997). Man and wife: Richard and Kay Titmuss: my parents' early years. London: *Flamingo*. Disponible en: http://www.robertexto.com/archivo18/sexo_genero.htm
- Objetivo 5. Igualdad de género. (n.d.). Consultado el 25 de noviembre de 2022. Página web de PNUD. Disponible en: <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#igualdad-genero>
- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. (n.d.). Consultado el 25 de noviembre de 2022. Página web de la ONU. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- ODRIOZOLA, L. A., & PEÑA, B. E. (2016). Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes. *Estudios de economía aplicada*, 34(1), 133-153.
- OLARTE ENCABO, S. (2009). *Los planes y medidas de igualdad en la negociación colectiva tras la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, en MOLINA HERMOSILLA, O. (ed.), *Gestión práctica de Planes de Igualdad*. Bomarzo, Disponible en: <https://vlex.es/vid/negociacion-colectiva-efectiva-mujeres-353019854>
- PACTO MUNDIAL RED ESPAÑOLA (2022). *Comunicando el Progreso 2021. El reporting empresarial como instrumento para una recuperación sostenible*.
- PEREIRO, J. C. (2011). La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (25).
- PNUD. (2016). *Desde los ODM hasta el desarrollo. Lecciones aprendidas tras 15 años de práctica*. Naciones Unidas, Nueva York.
- PORTAFOLIO (2019). Visualización de la mujer frente a los objetivos de desarrollo sostenible: Si nos reconocemos entre nosotras como iguales en derechos, podremos alentarnos y motivarnos para alcanzar la reciprocidad. *Portafolio*. Disponible en: <https://ehu.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/trade-journals/visualización-de-la-mujer-frente-los-objetivos/docview/2287439799/se-2>

- RAFJAL. (2020). Cumplir los ODS es vital para garantizar nuestra existencia: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son metas globales, que nacieron en el 2015 y que, a pesar del covid-19, siguen más vigentes que nunca para la humanidad. *Portafolio*. Disponible en: <https://ehu.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/trade-journals/cumplir-los-ods-es-vital-para-garantizar-nuestra/docview/2454629055/se-2>
- RIBERA, T. B., MIGUEL, S. E., & PÉREZ, C. M. D. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El «techo de cristal». Comunicación presentada en *XIII Congreso de Ingeniería de Organización* (pp. 133-142).
- ROLDÁN-GARCÍA, E., LEYRA-FATOU, B., & CONTRERAS-MARTÍNEZ, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56.
- RUBIO, F. (2008). La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball. *Barcelona, Fundació Surt*.
- SANAHUJA, J. A. y TEZANOS VÁZQUEZ, S. (2017). Del milenio a la sostenibilidad: retos y perspectivas de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, *Política y Sociedad*, (54), pp. 533-555.
- Sostenibilidad. (n.d.). Consultado el 15 de noviembre de 2022. Página web de la ONU. Disponible en: <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/sostenibilidad>
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad (2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*.
- TERSAN. (2021). 193 países tienen nueve años para cumplir propósito global: Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y cómo avanza la Agenda 2030 en el país, temas cruciales de este informe, en el marco del aniversario número 28 de Portafolio. *Portafolio*. Disponible en: <https://ehu.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/trade-journals/193-países-tienen-nueve-años-para-cumplir/docview/2587648608/se-2>
- UPF (2022). *El 80% de las empresas del IBEX-35 no cumplen con los requisitos de igualdad de género*. Consultado el 30 de enero de 2023. Disponible en: <https://www.bsm.upf.edu/es/noticias/ibex-empresa-igualdad-8m>
- VÁZQUEZ-SERRANO, I. (2021). De la Resolución 2625 a la «Agenda 2030. Un nuevo modelo de cooperación internacional. *Anuario Español de Derecho Internacional*, (37), 279-318.
- WIRTH, L. (2001). Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management. *Geneva: International Labour Office*.
- ZULAICA, M. C. G. (2011). Los límites al crecimiento, el cambio climático y la innovación. *Arbor*, 187(752), 1159-1169.

OTRAS FUENTES

Legislación

Carta de las Naciones Unidas, de 24 de octubre de 1945.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

- BOE (1978): *Constitución Española*.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979.
- BOPV (1998): *Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco*.
- BOE (2000): *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*.
- Declaración del Milenio*. Aprobada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 55/2*, de 13 de septiembre de 2000. Disponible en: <https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>.
- BOE (2003a): *Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas*.
- BOE (2003b): *Orden ECO/3722/2003, de 26 de diciembre, sobre el informe anual de gobierno corporativo y otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas y otras entidades*.
- BOPV (2005): *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*.
- DOUE (2006): *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)*.
- BOE (2007): *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.
- DOUE (2007): *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 14 de diciembre de 2007*.
- BOE (2010a): *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*.
- BOE (2010b): *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital*.
- DOUE (2010): *Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa*.
- BOE (2013a): *Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores*.
- BOE (2013b): *Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores*.

- BOE (2013c): *Circular 5/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.*
- Formato y aspectos organizativos del Foro Político de Alto Nivel sobre el desarrollo sostenible.*
Aprobada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 67/290, de 9 de julio de 2013.
- DOUE (2014): *Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Texto pertinente a efectos del EEE.*
- Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Aprobada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 70/1, de 25 de septiembre de 2015.
Disponible en: <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>
- BOE (2015a): *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*
- BOE (2015b): *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- BOE (2015c): *Circular 7/2015, de 22 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.*
- BOE (2017): *Resolución de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España.*
- BOE (2018a): *Resolución de 15 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ferrovial Servicios, SA, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes.*
- BOE (2018b): *Resolución de 4 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA.*
- BOE (2018c): *Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.*

- BOE (2018d): *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.*
- BOE (2019a): *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*
- BOE (2019b): *Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.*
- Declaración política del foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible celebrado bajo los auspicios de la Asamblea General. Aprobada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 74/4, de 15 de octubre de 2019.*
- BOE (2019c): *Resolución de 27 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.*
- Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones-Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, de 5 de marzo de 2020. (COM/2020/152 final).
- BOE (2020a): *Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.*
- BOE (2020b): *Resolución de 8 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.*
- BOE (2020c): *Resolución de 24 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo Enagás.*
- BOE (2020a): *Circular 1/2020, de 6 de octubre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifican la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; y la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.*
- BOE (2020b): *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*
- BOE (2020c): *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- DOUE (2021): *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género.*
- BOE (2021a): *Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo.*

- BOE (2021b): *Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca.*
- Plan Estratégico para 2022-2025.* Aprobado por la Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, de 12 de julio de 2021.
- BOE (2021c): *Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; y la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.*
- BOE (2022a): *Resolución de 17 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación y prórroga del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.*
- BOE (2022b): *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*
- BOE (2022c): *Resolución de 31 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador.*

Jurisprudencia

- España. Tribunal Constitucional (Sala segunda). Sentencia núm. 7/1983, de 14 de febrero de 1983.
- España. Tribunal Constitucional (Sala segunda). Sentencia núm. 128/1987, de 16 de julio de 1987.
- España. Tribunal Constitucional (Sala segunda). Sentencia núm. 145/1991, de 1 de julio de 1991.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 533/2022, de 30 de septiembre de 2022.