



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

La desigualdad de género en el mundo de la  
empresa

Autor/es

Chenyi Wu

Director/es

Juan Miguel Báez Melián

Facultad de Economía y Empresa/ Administración y Dirección de Empresas  
2024

**Autor del trabajo:** Chenyi Wu

**Director del trabajo:** Juan Miguel Báez Melián

**Título del trabajo:** La desigualdad de género en el mundo de la empresa/ Gender inequality in the business world

**Titulación:** Administración y Dirección de Empresas

## **RESUMEN**

La desigualdad de género es un fenómeno que está presente en nuestra sociedad, y por tanto, en el mundo empresarial. Se manifiesta de diversas formas y tiene un impacto negativo tanto para las mujeres como para las empresas. En este trabajo se analizarán las formas en que se manifiesta la desigualdad de género dentro de las empresas, las causas que lo provocan, las consecuencias que éstas significan para la empresa y se ofrecerán diversas propuestas para la lucha contra su erradicación. En adición, se presentará el panorama que existe respecto a este tipo de discriminación en España, con la evolución de las condiciones de las mujeres en el ámbito empresarial a lo largo de los años y su estado actual, además de las principales leyes que han sido introducidas en recientes años que regulan la igualdad de género en los entornos empresariales.

## **ABSTRACT**

Gender inequality is a phenomenon that is present in our society, and therefore, in the business world. It manifests itself in various ways and has a negative impact on both women and companies. This work will analyze how gender inequality manifests itself within companies, the causes of it, the consequences that it means for the company, and it will offer various proposals to fight against its eradication. In addition, the panorama that exists regarding this type of discrimination in Spain will be presented, with the evolution of the conditions of women in the business field over the years and their current state, and the main laws that have been introduced in recent years that regulate gender equality in business environments as well.

## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN/ INTRODUCCIÓN AL TRABAJO.....	3
2. QUÉ ES LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.....	4
3. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL EN ESPAÑA.....	6
4. CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO EMPRESARIAL.....	9
5. CÓMO AFECTA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO A LAS EMPRESAS...	12
6. MECANISMOS DE REGULACIÓN EN ESPAÑA EN MATERIA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.....	14
7. POSIBLES SOLUCIONES AL PROBLEMA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EMPRESARIAL.....	18
8. CONCLUSIONES.....	20
9. BIBLIOGRAFÍA.....	22

## **1. PRESENTACIÓN/ INTRODUCCIÓN AL TRABAJO**

En el presente trabajo se expone el tema de la desigualdad de género, un problema que ha estado presente en la sociedad desde tiempos inmemorables y que aún, en la actualidad, persiste en ella y que perjudica a la sociedad en general, y especialmente, a las mujeres.

Es un problema que abarca todos los ámbitos de la sociedad, pero, este trabajo se centrará específicamente al ámbito empresarial en el que está presente, y del que se debe prestar especial atención a la brecha salarial de género y a las desiguales oportunidades que se enfrentan las mujeres.

El objetivo de este trabajo es dar a conocer y entender las formas en que se manifiesta la discriminación de género en el entorno empresarial y las consecuencias negativas que tiene en ella. Para ello, se procederá a exponer las diferentes causas de este tipo de discriminación, y de las que es preciso dar un repaso al contexto histórico del que se originan.

Tras presentar las causas que conforman la desigualdad de género, se expondrán a continuación el impacto negativo que tiene en las empresas para verificar que, además de ser un problema perjudicial para las mujeres, afecta al rendimiento económico de las organizaciones.

Una vez tratados las causas y los efectos que produce la desigualdad, se mostrarán las principales leyes que existen en España sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, con unos breves comentarios de opinión sobre la importancia y efectividad de dichas leyes.

Para finalizar la estructura principal de este trabajo, se propondrán diversas medidas potenciales que podrían ayudar a paliar el problema.

Y finalmente, contendrá un apartado de conclusiones generales tras el trabajo realizado.

El desarrollo de este trabajo se llevará a cabo mediante una investigación previa mediante diversas fuentes bibliográficas, de las que incluye estudios y artículos realizados por instituciones oficiales del Gobierno y de agencias privadas reconocidas. Y como complemento a los conocimientos adquiridos durante la fase de investigación, también conformarán parte del contenido principal ideas y opiniones.

## 2. QUÉ ES LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

La desigualdad de género existe cuando se trata a un individuo o grupo de individuos de forma más desfavorable por su género o sexo suprimiéndole de derechos y oportunidades.

Se manifiesta de distintas formas:

**Violencia de género:** Tipo de violencia que se ejerce contra las mujeres, normalmente, en relaciones de pareja o expareja. Puede ser tanto violencia física como psicológica, y es el caso de discriminación de género más presente en España actualmente.

**Acceso a la educación:** En diversas regiones del mundo las niñas no pueden o tienen dificultad para acceder a la educación. Un ejemplo sería Afganistán, donde las niñas a partir de 12 años tienen prohibido asistir a la escuela.

**Falta de derechos legales:** Muchos países del mundo carece de leyes que vele por la igualdad entre hombres y mujeres.

En el **ámbito empresarial** la desigualdad de género se presenta mediante

- **Desigualdad de oportunidades para un puesto laboral:** En general, las mujeres tienen menores oportunidades para acceder a un puesto laboral, que se refleja en la tasa de desempleo mundial de las mujeres, que es de un 15% frente a la de los hombres de un 10,5%, según datos de *Naciones Unidas*. Las causas son diversas, pero una a destacar, es la maternidad de las mujeres.
- **Ocupaciones según roles de género:** Las normas y expectativas culturales pueden imponer roles específicos a hombres y mujeres, limitando su capacidad de actuar fuera de estos roles tradicionales.
- **Menor presencia en puestos de dirección:** Es un hecho que las mujeres ocupan menos puestos en la alta dirección de las empresas, especialmente cuanto más grandes son las empresas. Esta realidad se puede observar en los siguientes datos elaborados por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género relativos a las empresas del IBEX 35, el principal índice bursátil de la Bolsa en España:

**Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35.  
Serie 2013-2023 (% mujeres)**

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
<b>Total Consejo</b>	<b>37,3</b>	<b>33,7</b>	<b>30,7</b>	<b>27,7</b>	<b>24,7</b>	<b>22,5</b>	<b>21,1</b>	<b>19,5</b>	<b>18,0</b>	<b>16,4</b>	<b>14,3</b>
Presidencia	11,8	8,8	5,9	6,1	2,9	6,1	8,8	8,8	8,8	9,1	6,1
Consejería	39,4	35,7	32,6	29,3	24,7	23,7	22,0	20,3	18,7	16,9	14,8
Representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Nota: los datos corresponden al segundo semestre de cada año

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE)

En la tabla anterior, que abarca el porcentaje de mujeres en los consejos de dirección de las empresas que componen el IBEX 35 desde el año 2013 hasta el año 2023, se contempla que a lo largo de dichos años ha aumentado gradualmente la proporción de mujeres en los altos cargos de las empresas, hasta llegar a un máximo histórico del 37,3% en 2023. Aunque ha ido mejorado los datos, es claro que existe una discriminación hacia las mujeres, ya que como se puede observar en los datos, la mayoría de los altos cargos son ocupados por varones.

- **Diferencias salariales:** En el mundo laboral es frecuente que las mujeres perciban un salario menor que los hombres. En España, la brecha salarial entre hombres y mujeres, según datos de la CCOO, es del 20,9%, con una diferencia media salarial de 4.721 euros anuales. Las causas principales de dicha diferencia salarial son las siguientes:
  - Distribución laboral y composición del empleo: Las mujeres tienden a ocupar empleos en sectores y ocupaciones peor remuneradas, como servicios sociales, educación, y comercio, mientras que los hombres predominan en sectores mejor pagados como la tecnología y la ingeniería.
  - Tipos de contrato y jornada laboral: Las mujeres ocupan mayormente empleos temporales y a tiempo parcial, lo que reduce sus ingresos. Según informes de la CCOO, el 75% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial son mujeres.
  - Diferencias en el desarrollo profesional: Las mujeres enfrentan obstáculos en el avance profesional y en el acceso a puestos de responsabilidad, lo que se traduce en un menor salario.

- Complementos salariales: Las mujeres reciben complementos salariales menores que los hombres.

Aunque en las últimas décadas ha habido una creciente mejoría en cuanto a dicho problema, es cierto que la desigualdad de género sigue muy arraigada en la sociedad actual en todos sus aspectos, incluido el económico-empresarial.

### **3. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA**

Para entender el fenómeno de la desigualdad de género se debe echar un vistazo al contexto histórico. A lo largo de la historia el papel de las mujeres se centraba en las tareas del hogar y el cuidado de la familia, mientras que los hombres se encargaban del trabajo. De las mujeres que ocupaban algún oficio, se trataba de puestos tradicionalmente “femeninas” tales como los de criada, niñera, hilandera, lechera, entre otros.

Dichos roles de género se mantienen hasta la segunda mitad del siglo XVIII, cuando se produce la Revolución Industrial en Gran Bretaña (España se incorpora a la industrialización a mediados del siglo XIX), tras la cual cambia drásticamente el papel que juegan las mujeres en el mundo laboral.

El fenómeno de la industrialización produce a las “mujeres obreras”, que comienzan a incorporarse al mercado laboral como mano de obra en las industrias, aunque sin estar exentas de desigualdades frente a sus compañeros masculinos. A pesar de la introducción de las mujeres en el trabajo, el papel que tenían de ama de casa persistiría.

En España el fenómeno de la industrialización no se produce hasta mediados del siglo XIX, que como en el resto de Europa y América, se incorpora la mujer en el proceso productivo. Aunque no fue bien recibido por la gran mayoría de los hombres, ya que, al incorporarse las mujeres y niños a la actividad laboral como mano de obra más barata, se reducía el sueldo percibido de estos.

Antes de la industrialización, España ya contaba con labores agrarias específicamente femeninas como la escarda, la vendimia o la recogida de aceitunas

A pesar de la incorporación de las mujeres a la actividad laboral en el siglo XIX, su trabajo era de baja consideración social, que consistía principalmente en complementar la producción o ingresos del marido, además de que el sueldo de ellas era considerablemente menor.

En cuanto a los puestos con más mano de obra femenina, se clasificarían de la siguiente manera: en el sector primario, al igual que antes de la industrialización, dónde más abundaba el trabajo femenino es en las tareas agrarias. En el sector secundario los puestos más ocupados eran en la industria textil, que se concentraba la mayoría de la mano de obra femenina en esta época, la industria tabaquera, puestos de zapatera, esparteras, tintorerías, panaderas y cabestreras. Y, por último, en el sector terciario, las profesiones principales eran el servicio doméstico, la enseñanza (maestras), y las parteras o comadronas, siendo también la prostitución una profesión muy abundante.

En el siglo XX, ocurre algo parecido al siglo anterior: las mujeres siguen recluidas en las tareas del hogar y familiares, y su papel en el trabajo remunerado se consideraba complementario al de los hombres. Además, se introduce leyes como la Ley del 11 de julio de 1912 en la que “se prohíbe el trabajo industrial nocturno de las mujeres en talleres y fábricas”, lo que les priva aún más a las mujeres del derecho a un trabajo remunerado.

Durante los años de la Segunda República (1931-1939), hubo un cierto avance en cuanto a los derechos de las mujeres como la introducción de la ley de divorcio, el reconocimiento de la paternidad, leyes relacionadas con la conciliación familiar, el derecho a la educación o el derecho al voto femenino. A pesar de estas mejoras en las condiciones de las mujeres, en el ámbito laboral surgen pocos avances para ellas, lo que las mantiene marginadas a las tareas domésticas y al trabajo de poca consideración social.

Con la llegada del franquismo en 1939, los derechos adquiridos por las mujeres en la Segunda República fueron abolidos y se produce un retroceso social. El papel de la mujer durante esta época se centraba básicamente en el de ser madres y esposas, y dependían totalmente de sus maridos. En cuanto a sus condiciones laborales, el Fuero del Trabajo de 1939 prohibía por ley trabajar a las mujeres casadas. Esta situación supuso la participación de muchas mujeres en la economía sumergida sin ningún tipo de regulación y en otras actividades de comercio ilegal, lo que sumaba aún más a su estado de marginación social.

En la década de los 60, se introducen el Plan de Estabilización de 1959 y la Ley sobre Derechos de la Mujer de 1961, que eliminaron algunas restricciones laborales para las mujeres. Sin embargo, se seguía incentivando a que las mujeres abandonaran el trabajo tras el matrimonio, lo que resultaba en una mano de obra joven, poco cualificada y sin conciencia sindical. Las mujeres ocupaban puestos de menor salario y menos cualificados, y su participación laboral seguía considerándose de carácter secundario.

Durante la época de Transición, que se inicia en 1975 y pone fin al franquismo, surgió una serie de protestas en demanda de derechos laborales para las mujeres y se produjo el ingreso de las mujeres a los sindicatos. A partir de esta época, empiezan a surgir bastantes avances en cuanto a los derechos laborales de las mujeres. Por ejemplo, en 1976 se aprobó la Ley de Reforma Laboral, que mejoraba la conciliación de la maternidad y el trabajo.

En 1978, se aprueba la Constitución Española, que reconoce la igualdad de los hombres y las mujeres ante la ley.

Según datos de *National Geographic*, a finales de los 70 el 22% de las mujeres participaban ya en el mercado laboral y en el año 1984 ascendía a un 33%, lo cual resulta en un avance significativo en comparación con las etapas anteriores a la democracia.

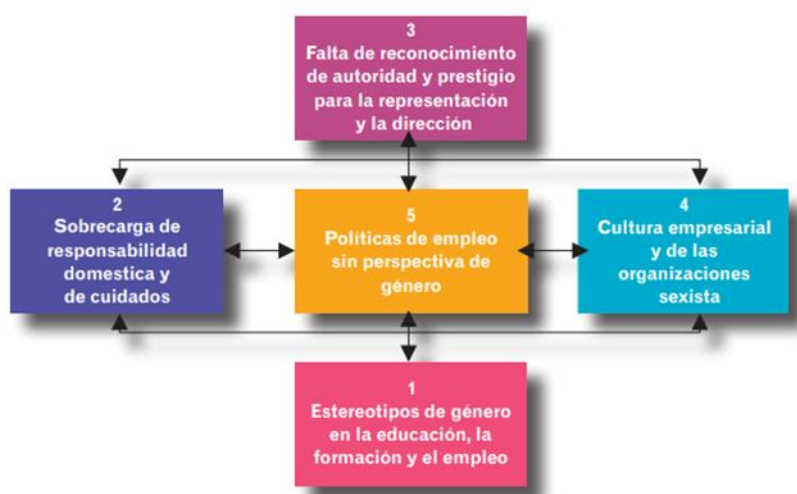
En los años recientes, ha habido una considerable mejora en cuanto a los derechos laborales de las mujeres. Es destacable la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que introduce diversas mejoras en lo referente a la igualdad de sexos en el mundo laboral, incluido el permiso de paternidad que anteriormente no existía en España.

A pesar del gradual avance en la igualdad de género estos últimos años, es un problema que aún persiste en España y en el mundo, y que se ve reflejada en datos recientes del pasado año 2022 del *Ministerio de Igualdad*: siendo la brecha salarial de género casi un 20% y una tasa de paro del 14,61% en mujeres frente al 11,32% de los hombres.

#### 4. CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO EMPRESARIAL

Para explicar el origen de las situaciones de discriminación en el ámbito empresarial expuestas en el apartado 2, se procederá a detallar las causas que provocan dichas situaciones, utilizando como referencia las mencionadas en el folleto “Los factores de la desigualdad de género en el empleo” realizado por el Ministerio de trabajo y asuntos exteriores. Dichas causas son las siguientes:

**Figura 2. Factores básicos de desigualdad de género en el mercado de trabajo**



- En primer lugar, una de las causas son los **estereotipos de género**, que se define como “las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de comportarse hombres y mujeres” por el Ministerio de trabajo y asuntos exteriores.

Estos estereotipos fomentan la segregación laboral, en el que se basa en la idea en que existen unos trabajos “masculinos” y “femeninos”. Por ejemplo, se consideran trabajos más “femeninos” los relacionados con la limpieza (donde las mujeres ocupan más del 95% de los puestos), el cuidado de las personas, la educación o trabajos domésticos, mientras que los trabajos “masculinos” están asociados a la albañilería, construcción, transporte o empleos que requieren mayor cualificación además de cargos de alta dirección. Estos estereotipos son a la vez influidos por los medios de comunicación, donde habitualmente, dichos

trabajos “femeninos” son representados por mujeres y los “masculinos” por hombres.

- En segundo lugar, se encuentra **la sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados** definida como “el mandato de género que sujeta a las mujeres al ámbito familiar doméstico, estableciendo como medida de logros personales, la satisfacción de las personas que conforman el núcleo familiar y convirtiendo la satisfacción de las necesidades de “los otros” en el eje central de su propia vida”. En general, la sociedad atribuye las responsabilidades domésticas y el cuidado familiar a las mujeres y, lo que les perjudica en su incorporación al mercado laboral y a su independencia económica de los varones. Esto explicaría la causa de que la mayoría de los puestos de trabajo temporales y de jornada parcial son ocupados mayoritariamente por mujeres. El peso de las cargas domésticas y familiares ocupa una gran parte del tiempo de quien las realiza, lo que dificulta la compaginación con un puesto de trabajo a tiempo completo y de mayor responsabilidad directiva. Además, es preciso, reconocer que, en diversas ocasiones, son los propios hombres dentro del núcleo familiar quienes se desentienden de estas responsabilidades, influenciados por las "normas" sociales.

- En tercer lugar, se encuentra **la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección** que el Ministerio de trabajo indica como “la construcción sexuada de la representación y del ejercicio del poder, que instala barreras “invisibles” que impiden a las mujeres ser designadas, elegidas, propuestas y valoradas para cargos que impliquen el ejercicio de funciones directivas, la toma de decisiones o la representación de personas u organizaciones”.

La ausencia de mujeres en puestos de alta dirección es un hecho que se debe a diversas razones. Entre ellas, es importante la mención de la maternidad de las mujeres, que en muchas ocasiones, es una de las causas por las que sufren discriminación laboral. Según datos del *Observatorio de Igualdad y Empleo*, “7 de cada 10 personas que abandonan su trabajo para dedicarse a los cuidados son mujeres”, mientras que las que continúan son obligadas a reducir sus jornadas laborales para conciliar su vida familiar. Estos hechos inciden en la menor

participación de las mujeres en puestos directivos, al tener que abandonar sus carreras profesionales para dedicarse al cuidado familiar.

Otra de las de las razones se debe a que habitualmente, dentro de las empresas, se favorece más el ascenso de los hombres a puestos directivos frente a las mujeres, que arraiga en la idea de que los hombres poseen mayores cualidades de liderazgo que las mujeres y en culturas empresariales sexistas.

- En penúltimo lugar, la existencia de **las culturas empresariales y de las organizaciones sexistas** que según el mencionado folleto “crea barreras organizativas que obstaculizan el acceso, la permanencia y promoción de las mujeres en las empresas como empleadas y como titulares o miembros de las mismas”. Es decir, las estructuras y prácticas condicionadas al sexo que emplean las empresas son generadoras de la desigualdad de género. Ejemplo de ello son los procesos de selección y captación condicionados al género de los candidatos, en lugar de las destrezas y habilidades de estos; políticas salariales discriminatorias; acoso laboral o los denominados “techos de cristal”.
- Y, por último, **la ausencia de perspectiva de género de las políticas de empleo**, que se refleja en unas políticas de empleo que se desarrollan sin integrar los factores necesarios para compensar las desigualdades entre hombres y mujeres. Esto afecta principalmente a los sistemas de orientación, formación, acompañamiento e intermediación, que no están diseñados para responder a las necesidades específicas de cada género.

A la vez, no existe perspectiva de género en los sistemas de información utilizados para elaborar dichas políticas, además, de la ausencia de conocimientos necesarios en materia de igualdad de género por parte del personal que las elabora.

Todo ello, sumado a diversas carencias existentes a la hora de elaborar las políticas de empleo, refuerza la exclusión de las mujeres del mercado laboral, perpetuando así, la desigualdad de género.

## 5. CÓMO AFECTA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO A LAS EMPRESAS

La desigualdad de género es un problema persistente que tiene repercusiones negativas para las empresas. No solo afecta a la moral y el rendimiento de los empleados, sino que también puede afectar a la cohesión del equipo, disminuir la productividad y dañar la imagen corporativa. A continuación, se examinarán los diferentes aspectos en los que la desigualdad de género puede impactar negativamente a las empresas.

- **Reduce los beneficios de la empresa:** Según diversos estudios realizados por agencias reconocidas como *McKinsey & Company's*, *The Petersen Institute's* o *International Labour Organization* han verificado que las empresas que tienen un programa adecuado de lucha contra la desigualdad de género tienden a obtener mayores beneficios económicos en comparación con aquella que no lo tienen.

Con estos estudios se observa que la igualdad de género está vinculada a un mejor resultado financiero, lo que recalca la importancia de abordar dicho problema desde una perspectiva estratégica en el entorno empresarial, ya que como es bien sabido, el objetivo principal de toda empresa es maximizar sus beneficios.

- **Reduce la productividad:** El Banco Mundial señala que “la productividad por trabajador podría aumentarse en un 40% si se eliminara toda forma de discriminación contra las mujeres trabajadoras y directivas”. Esta pérdida en la productividad puede deberse a la mala gestión contra la discriminación de género que lleva a cabo una empresa. Un ambiente discriminatorio genera malestar y desánimo entre la plantilla, en especial, entre las mujeres. Esto se reflejaría en una menor productividad, y en consecuencia, una menor cifra de beneficios.

Respecto a las mujeres en cargos de dirección, es sabido, que son una minoría en la gran mayoría de las empresas. Esto puede conllevar al desánimo entre la plantilla femenina, al observar que no tienen posibilidades de ascender en sus carreras profesionales, lo que también supondría una pérdida de productividad o incluso la pérdida de trabajadoras.

- **Pérdida de talento:** Durante los procesos de reclutamiento y retención de personal es importante que la cultura empresarial tenga en cuenta la diversidad de género, ya que, en caso contrario, puede provocar que se pierda personal que podría aportar mucho a la empresa. Esto es especialmente importante, ya que, según recientes estudios, las mujeres han alcanzado a los hombres en cuanto a formación en los últimos años. Además, retiene al personal que ya forma parte de la plantilla, lo que supone un ahorro de coste para las empresas debido a que no tendrían que invertir en procesos de búsqueda y selección de personal.

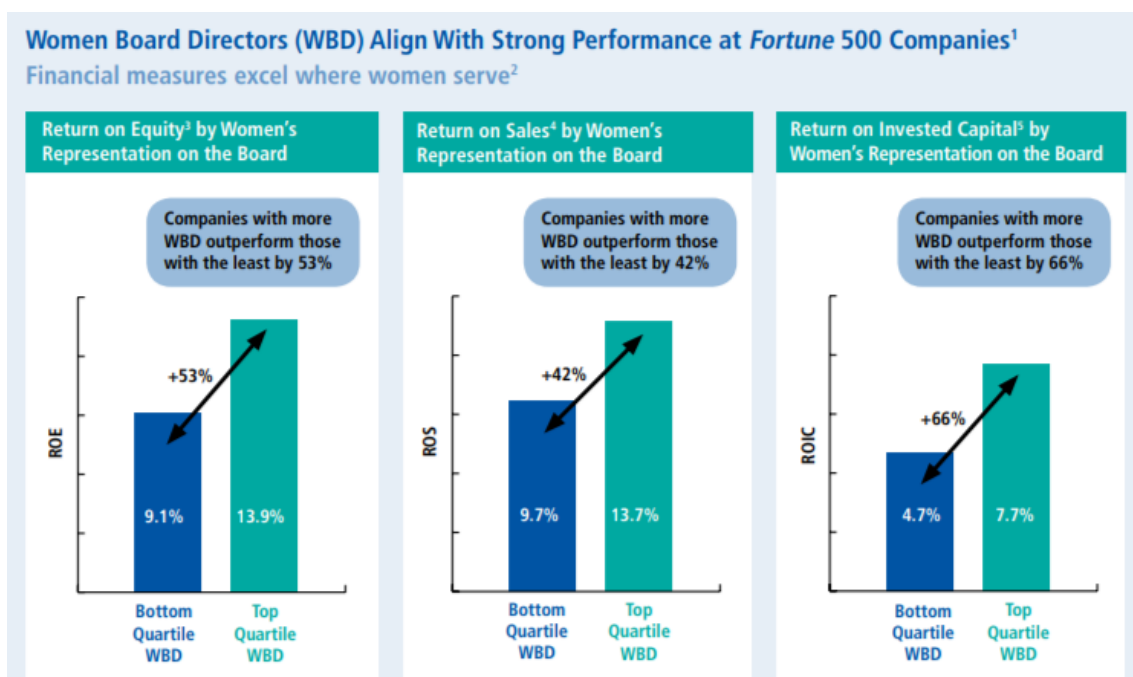
Una empresa que tiene inculcada y que fomenta la discriminación de género entre su plantilla también puede generar un mal ambiente laboral, lo que podría suponer también la renuncia de cierta parte de los trabajadores.

En efecto, es primordial que las empresas mantengan unas medidas en contra de la desigualdad de género y cualquier otro tipo de discriminación, ya que, fomentaría un mejor trabajo en equipo y favorecería un buen clima laboral, lo que se traduce en retención de personal y un ahorro en costes de procesos de selección o formación.

- **Da mala reputación a la empresa:** En la actualidad, la sociedad en su conjunto tiene una mayor concienciación respecto a la igualdad de género, por lo que una empresa que no tenga en sus valores la igualdad de género generará un mayor rechazo por parte de la sociedad. Esto conllevaría el daño a su imagen, lo que, a su vez, se traduce en peores resultados empresariales, y a la larga podría incluso llevar a la empresa al fracaso. Además, es cierto, que mediante estudios se ha demostrado que las empresas que dan a conocer sus valores en materia de desigualdad de género mejoran su reputación y prestigio. Por ello, es importante para una empresa prestar atención a sus valores en cuanto a igualdad, ya que una mala reputación podría afectar a su atractivo hacia sus empleados, consumidores, inversores, etc.

En el siguiente gráfico elaborado por la *International Labour Office*, se representa la rentabilidad obtenida por corporaciones que tienen a más mujeres que la media entre sus puestos directivos, comparándolos con empresas que tienen una menor participación

femenina en su dirección. Se puede observar que dichas empresas obtienen un mayor ROE (en un 53%), un mayor retorno de las ventas (en un 42%) y un mayor retorno del capital invertido (en un 66%) frente a las empresas con menores mujeres en sus puestos directivos. Estas cifras refuerzan aún más la capacidad que tienen las mujeres en el mundo empresarial, es por eso que, además de ser una cuestión de moral humana, es necesario emprender mayores medidas que luchen contra la discriminación de género ya que se ha demostrado que la presencia de las mujeres mejora los resultados empresariales, y por consiguiente, la economía general.



## 6. MECANISMOS DE REGULACIÓN EN ESPAÑA EN MATERIA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

La Ley Orgánica 3/2007 incorpora las directivas 2002/73/CE y 76/207/CEE para tratar los temas de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Dicha Ley tiene como objeto, tal como se indica en el BOE, “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.

En el ámbito empresarial, la Ley establece medidas que promueven la igualdad de género en las empresas, especialmente, en cuestiones como la contratación, subvenciones públicas y en referencia a los consejos de administración.

Además, se establecen derechos para conciliar la vida personal, familiar y laboral, promoviendo una mayor responsabilidad compartida entre mujeres y hombres en las tareas familiares. De estas medidas, la más destacable es la introducción del permiso de paternidad de trece días, además de mejoras en el permiso de maternidad.

También se potencia el acceso de las mujeres al empleo y su permanencia, mediante la mejora de su nivel formativo y considerándolas como grupo prioritario de las políticas activas de empleo.

Por último, un aspecto a destacar es la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, obligando así a las empresas de más de 50 trabajadores a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro.

Aunque esta Ley fue de las primeras en tratar la igualdad de género en España, tuvo resultados irrelevantes debido a su carácter promocional y de fomento. Esta Ley tiene especial importancia debido a la introducción del permiso de paternidad, que no existía hasta la fecha en España. Aparte de dicha novedad, las demás medidas introducidas intentan mejorar la desigualdad de género laboral, pero dichas medidas pueden ser fácilmente ignoradas por las empresas y no aplicarse. Por lo tanto, estas medidas se deberían de aplicar junto a sanciones más severas en caso de incumplimiento de estas y llevar un mayor control sobre si las empresas las aplican de forma correcta.

- **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.**

Ante la persistencia de la discriminación de género en las relaciones laborales se introduce esta ley que entra en vigor el 8 de marzo de 2019 y que en el ámbito empresarial destacan las siguientes medidas:

- Se modifica la ley 3/2007, en concreto se refuerza el plan de igualdad que deben elaborar las empresas de cincuenta o más trabajadores.
- Se obliga a los empresarios a pagar un salario del mismo valor para el mismo trabajo entre hombres y mujeres, a llevar un registro del salario de sus trabajadores y otras medidas para asegurar la igualdad de salarios. Es decir, se intenta solucionar el problema de la brecha salarial por razones de género.
- Se anula, además, los despidos por razones de embarazo, adopción o acogimiento.
- Se modifican los permisos de paternidad y maternidad: “A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo”.

Estas medidas representan un avance significativo hacia la igualdad de género en el ámbito laboral. El refuerzo de los planes de igualdad en las empresas y la obligación de llevar un registro salarial son medidas de especial importancia para garantizar la transparencia y la equidad salarial. La prohibición de despidos por motivos de embarazo, adopción o acogimiento protege los derechos laborales de las mujeres. Por último, las mejoras en los permisos de paternidad y maternidad permiten un trato más igualatorio en las tareas de conciliación familiar. En conjunto, estas medidas buscan crear un entorno laboral más justo y equitativo para todos.

- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

El objetivo de este Real Decreto es implementar medidas particulares en cada empresa para garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en lo referente a las retribuciones.

Para ello, introduce el principio de **transparencia retributiva** y la obligación de **igual retribución por trabajo de igual valor**.

El principio de transparencia retributiva permite obtener información sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras. Es destacable su importancia para identificar las discriminaciones causadas por las valoraciones incorrectas de los puestos de trabajo.

Para llevar a cabo el cumplimiento de dicho principio se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Registro retributivo: de carácter obligatorio para todas las empresas, incluye la cifra de salario medio los complementos salariales y las percepciones extrasalariales del personal clasificado por sexo y categoría profesional.
- Auditoría retributiva: Obligatorio para todas aquellas empresas que elaboren Planes de Igualdad, sirve para verificar si el sistema retributivo de la empresa está aplicando de forma efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres. La auditoría retributiva contendrá un análisis de la situación retributiva de la empresa desglosado por sexo, y un programa de medidas para corregir las desigualdades retributivas que se presenten.
- Transparencia en la negociación colectiva: Los convenios colectivos deberán verificar que se cumplen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Un trabajo tendrá el mismo valor que otro cuando, según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, “la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Para la correcta aplicación de este principio se utilizarán los siguientes criterios, con sus respectivas definiciones según este Real Decreto:

- Adecuación: “implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria”.

- Totalidad: “implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore”.
- Objetividad: “implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género”.

## 7. POSIBLES SOLUCIONES AL PROBLEMA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO EMPRESARIAL

Tal como se ha comentado anteriormente, la desigualdad de género sigue siendo un problema existente en la actualidad y, por tanto, en el mundo empresarial. En este apartado se introducirán posibles medidas para luchar contra la desigualdad de género en el ámbito empresarial.

- **Promover e inculcar la importancia de la igualdad de género en la sociedad en general:** La desigualdad de género no es un problema que proviene del mundo empresarial, si no que se origina en la propia la sociedad. Es por eso que, una de las medidas que se propone es fomentar la igualdad de género en la población general. Si no existiese la desigualdad de género en la sociedad, es difícil que esté presente también dentro de las empresas.

Para la aplicación de esta medida, es importante que se conciencie y se promueva la importancia de la igualdad de género en la educación para que la población desde edad temprana lo lleven presente. Es preciso llevar a cabo una reforma educativa en cuanto a los contenidos que se imparten en los primeros cursos de la educación, en el que se tengan más en cuenta los valores de igualdad. Junto a ello, se deberá incentivar a los padres y madres a inculcar a sus hijos valores de igualdad desde la infancia.

También sería indicado realizar campañas que promuevan la igualdad de género por parte del Gobierno u otras organizaciones, que incluirían anuncios televisivos y por Internet, carteles y vallas publicitarias, charlas, etc.

Asimismo, es necesario que los medios de comunicación y el sector privado colaboren en dicha tarea, utilizando su influencia para transmitir mensajes sobre la importancia de la igualdad de género.

- **Control más exhaustivo de la legislación actual:** Por medio de auditorías externas donde se analicen el cumplimiento de las leyes relacionadas con la igualdad de género en el entorno laboral de empresas que superen un cierto número de trabajadores entre sus plantillas. En la auditoría se debería de comprobar que se cumplen con la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, la correcta gestión de los permisos de maternidad y paternidad de acuerdo con la ley, que no haya habido despidos por razones de sexo ni situaciones de acoso por el sexo, y en general, que no exista situaciones de discriminación de género dentro de la empresa. Para llevar un buen seguimiento del cumplimiento de la normativa, sería conveniente que dichas auditorías se realizaran de forma anual por un auditor independiente. En caso, de que se encuentren irregularidades en la empresa, se procedería a aplicar las correspondientes sanciones.
- **Ofrecer mayores beneficios (subvenciones, ayudas, permisos, etc) por parte del Gobierno a las empresas que cumplan con ciertos objetivos relacionados con la igualdad de género:** Para reforzar la implantación efectiva de la igualdad de género en el entorno y abarcar un número mayor de empresas sería conveniente ofrecer ciertos incentivos por parte del Estado. En concreto, se podría ofrecer subvenciones y ayudas a empresas que cumplan con objetivos relativos a la igualdad de género para incentivarles a que emprendan dichas acciones para la igualdad. Entre los objetivos a cumplir, se encuentran los siguientes:
  - Que en la plantilla de trabajadores ningún sexo exceda el 60%, tanto en mujeres como en hombres.
  - Que promueva de forma continua la igualdad de género en el entorno de la empresa.
  - Que cumpla con la igualdad retributiva de sus trabajadores.

- Que al menos, una vez al año, haya realizado algún tipo de campaña de concienciación y promoción de la igualdad de género. Puede ser dentro del entorno empresarial o dirigido hacia el público general.
- Que no existan quejas por razones de sexo por parte de trabajadores o extrabajadores de la empresa.

Para solicitar las subvenciones y ayudas, se deberá demostrar, mediante auditoría externa, el cumplimiento de dichos objetivos. Además, para asegurar la consistencia de dichas acciones, se deberá verificar al año siguiente de la concesión que se siguen cumpliendo los objetivos descritos.

- **Facilitar una mejor inserción laboral para las mujeres:** En especial a las mujeres víctimas de la violencia de género, que el Ministerio de Igualdad describe como “un colectivo especialmente vulnerable y con dificultad de acceso al mercado laboral”. Para ello, sería necesario la colaboración con entidades feministas donde las víctimas puedan acudir en busca de asesoramiento y elaborar un programa de discriminación positiva dirigido hacia este grupo. Una medida que se podría adoptar para facilitar la inserción laboral de estas mujeres sería ofrecer bonificaciones por parte del Gobierno a empresas que las contraten. Además, para facilitar más la inserción, se podría ofrecer un programa de cursos profesionales para las mujeres en las situaciones más vulnerables para que adquieran los conocimientos y destrezas necesarias para poder incorporarse al mercado laboral.

## 8. CONCLUSIONES

Tras la realización de este trabajo, con su correspondiente investigación, se puede deducir que uno de los mayores problemas que desencadena la desigualdad de género en el mundo empresarial son las brechas salariales, la desigualdad de oportunidades de ascenso y contratación que sufren las mujeres, y por consecuencia, la menor presencia de mujeres en puestos de decisión y liderazgo.

A pesar de las diversas leyes introducidas en España para luchar contra este tipo de discriminación, las cifras lo dicen todo, la discriminación de género aún está muy presente en España y el mundo entero. Es por ello, que resultaría necesario aplicar

mayores leyes y reformas que luchen contra este tipo de discriminación, pero el marco legal no es suficiente para erradicar dicha problemática, es necesario la participación de toda la sociedad.

Se trata de un problema de difícil solución, que costaría muchos años en poder llegar a una situación en la que no esté presente debido a carácter histórico de ello. Por eso, es de especial importancia inculcar valores de igualdad a los niños y niñas desde temprana edad, y una de las formas más efectivas sería a través de la educación obligatoria.

Solo con una combinación de esfuerzos legales, educativos y sociales, será posible avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

*Definición de Violencia de Género*. Publicado el 18 de mayo de 2016 en el portal web del Instituto de las Mujeres. Disponible en:

[https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/docs/Introduccion/02\\_De\\_finicion\\_de\\_violencia\\_de\\_genero.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/docs/Introduccion/02_De_finicion_de_violencia_de_genero.pdf)

LIRA, A. *10 ejemplos de discriminación de género*. Publicado el 23 de agosto de 2021 en el portal web de ExpokNews. Disponible en:

<https://www.expoknews.com/ejemplos-de-discriminacion-de-genero/>

LICERAS RUIZ, L. *10 retos para que las niñas puedan ir a la escuela en todo el mundo*. Publicado el 11 de octubre de 2023 en el portal web de Amnistía Internacional. Disponible en:

<https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/10-retos-para-que-las-ninas-puedan-ir-a-la-escuela-en-todo-el-mundo/#:~:text=Afganist%C3%A1n%20es%20el%20%C3%BAnico%20pa%C3%ADs,el%20pelo%20con%20un%20velo.>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *La desigualdad de género en el empleo es mayor de lo que se pensaba*. Publicado el 6 de marzo de 2023 en el portal de noticias web de Naciones Unidas. Disponible en:

<https://news.un.org/es/story/2023/03/1519117>

PÉREZ CABRERA, L. (2005): *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*. Editorial Fundación Largo Caballero, Madrid.

BARAIBAR, M. *La relación de la mujer y el trabajo en el siglo xx. Concepción social y condiciones laborales femeninas*. Publicado el 11 de enero de 2021 en el portal web de Contracultura. Disponible en:

<https://contracultura.cc/2021/01/11/la-relacion-de-la-mujer-y-el-trabajo-en-el-siglo-xx-concepcion-social-y-condiciones-laborales-femeninas/>

MORENO SECO, M. *Mujeres de la Transición (1975-1983)*. Publicado en el portal web de Archivos de la Democracia de la Universidad de Alicante. Disponible en:

<https://archivodemocracia.ua.es/es/mujeres-transicion/trabajadoras.html>

ALONSO CUERVO, I.; BIENCINTO LÓPE, N.; GÓMEZ TORRALBO, R.; GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.; SOLIVA BERNARDO, M. (2002). *Los Factores de desigualdad de género en el empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Editorial EQual, Madrid.

SÁNCHEZ, R.; ORDAZ, A.; OLIVERES, V.; BOLINCHES, C. *Los estereotipos de género se mantienen en las profesiones: mujeres a cuidados y hombres a trabajos manuales*. Publicado el 6 de marzo de 2023 en el portal web del periódico elDiario. Disponible en:

[https://www.eldiario.es/economia/estereotipos-genero-mantienen-profesiones-mujeres-cuidados-hombres-trabajos-manuales\\_1\\_10009449.html](https://www.eldiario.es/economia/estereotipos-genero-mantienen-profesiones-mujeres-cuidados-hombres-trabajos-manuales_1_10009449.html)

GILABERT RIMBAU, E. *Género y poder: ¿por qué no hay mujeres directivas?* Publicado el 15 de febrero de 2017 en el portal web de la Universidad Abierta de Cataluña. Disponible en:

<https://www.uoc.edu/es/news/2017/033-genero-poder>

OBSERVATORIO DE IGUALDAD Y EMPLEO. Hoja informativa *Empleo y Cuidado*. Publicado en el portal web del Observatorio de Igualdad y Empleo. Disponible en:

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/tag-de-documento/brecha/>

CAROSELLA, C. *Why Gender Equality Matters In Business Success*. Publicado el 27 de marzo de 2020 en el portal web de la revista Forbes. Disponible en:

<https://www.forbes.com/councils/forbesnonprofitcouncil/2020/03/27/why-gender-equality-matters-in-business-success/>

HUNT, V.; YEE, L.; PRINCE, S.; DIXON-FYLE, S. *Delivering through diversity*. Publicado el 18 de enero de 2018 en el portal web de Mckinsey&Company. Disponible en:

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity#/>

INTERNATIONAL LABOUR OF OFFICE. *Women in business and management: the business case for change*. Publicado en 2019 en el portal web de Intenational Labour Office. Disponible en:

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_700953.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_700953.pdf)

CATALYST (2004). *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*. Estudio publicado por Catalyst. Disponible en:

[https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The\\_Bottom\\_Line\\_Connecting\\_Corporate\\_Performance\\_and\\_Gender\\_Diversity.pdf](https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The_Bottom_Line_Connecting_Corporate_Performance_and_Gender_Diversity.pdf)

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en:

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

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. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Disponible en:

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