

Normativa contra las barreras

Infografía campaña **#TrabajadorasSinBarreras**

A lo largo del tiempo se ha promulgado diversa normativa para atajar las brechas de género presentes en el mercado laboral. Estas normas parten tanto de la iniciativa estatal (España) como de la comunitaria (Unión Europea).

Normativa Europea

- (2000) [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#). Artículo 23:

"La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado".

- (2010) [Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer](#). Refuerza la implementación de la perspectiva de género en las políticas de manera transversal. Destaca la infrarrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones, tanto a nivel económico como a nivel político.

- (2019) [Directiva europea 1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores](#). Promueve derechos para evitar la expulsión de las mujeres del ámbito laboral como consecuencia de los obstáculos relacionados con los cuidados.

- (2022) [Directiva UE 2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas](#). Referida a las empresas que cotizan en bolsa, establece cuotas de representación de personas administradoras ejecutivas (33-39%) y no ejecutivas (40-49%) en los órganos d ellos mismos.



*Pincha en los links subrayados para acceder a los textos completos.

Normativa contra las barreras

Infografía campaña **#TrabajadorasSinBarreras**

Normativa Española

- (2006-2020) [Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas](#). Promulgado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, este código realiza recomendaciones de buenas prácticas para estas sociedades. Desde 2006 existen varias versiones:
 - i. 2006. Su recomendación número 15 hacía referencia a que la baja o inexistente representación femenina dentro de los órganos de gobierno, debía ser motivada y, además, velar por la participación de mujeres a través de la eliminación de sesgos en los procesos de selección.
 - ii. 2013. Se modifica para adecuar su contenido a la [Orden ECC/461/2013](#). Se aumenta el nivel de transparencia, requiriendo a las empresas que informen sobre la presencia de mujeres en sus consejos de administración a través de el informe anual de gobierno corporativo.
 - iii. 2015. Se recomienda la presencia de, al menos, un 30% de mujeres en consejos de administración.
 - iv. 2020. Se recomienda la presencia de, al menos, un 40% de mujeres en consejos de administración.
- (2007) [Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#). Se incluye, entre otras, la recomendación de una cuota de diversidad de, al menos, el 40% para los consejos de administración.
- (2019) [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](#). Establece la obligación de realización de planes de igualdad para las empresas que tengan más de 50 personas empleadas en su plantilla.
- (2024) [Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#). Se establece la obligación del cumplimiento de las cuotas que establecía la ley de igualdad de 2007. Igualmente, la ley interviene en distintos ámbitos, como la investigación o el deporte, implantando procedimientos para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



*Pincha en los links subrayados para acceder a los textos completos.