

# Comisión de IGUALDAD Y DIVERSIDAD

## Prioridades 2025 I ficha técnica

**Presidenta:** D<sup>a</sup> Val Díez Rodrigálvarez  
**Secretarias:** D<sup>a</sup> Rosa Santos Fernández  
D<sup>a</sup> Ana Herráez Plaza  
D<sup>a</sup> Olimpia del Águila Cazorla  
D<sup>a</sup> Miriam Pinto Lomeña

### Cometido:

La Comisión de Igualdad y Diversidad tiene como objetivo promover la igualdad y la diversidad en el ámbito empresarial. Su labor consiste en analizar, debatir y proponer a los Órganos de Gobierno de CEOE los retos y oportunidades en esta materia, actuando como motor del cambio y evolución que la sociedad y las empresas desean y requieren.

La Comisión trabaja para lograr una mayor y mejor integración de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad empresarial en condiciones de igualdad plena, fomentando el talento y el desarrollo profesional y promoviendo la diversidad y el respeto a las diferencias en las empresas, mediante una cultura abierta e integradora.

La Comisión de Igualdad y Diversidad aborda y analiza las cuestiones de interés tanto a nivel nacional como internacional para las organizaciones empresariales y empresas asociadas en materia de igualdad de oportunidades y diversidad. Su principal objetivo es configurar la posición empresarial en relación con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral y con la diversidad, reflejándose en el diálogo con las Administraciones competentes y con el conjunto de la sociedad, en concreto en el diálogo social bipartito y tripartito y en una activa participación institucional, así como en cualesquiera otros ámbitos.

### Plan de Acción I Objetivos para 2025:

El compromiso y posicionamiento de CEOE a favor de la igualdad y la diversidad viene siendo expresado de forma clara y contundente por la Presidencia y la Junta Directiva. Por ello, durante el año 2025, la Comisión de Igualdad y Diversidad seguirá reforzando la colaboración e interacción con las asociaciones territoriales y sectoriales y las empresas miembros de CEOE para el desarrollo, potenciación y seguimiento de las materias objeto de la Comisión.

El Plan para 2025, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tiene como fin seguir avanzando en materia de igualdad y diversidad y continuar siendo referente y motor del cambio de la sociedad. En este sentido, se establecen como prioridades las siguientes:

- o **Cambio cultural:** Contribuir a un cambio cultural asociado a la igualdad de oportunidades y diversidad en todos los niveles -empresarial, social, educativo, familiar, político, etc.- y promover el pleno desarrollo y visibilización de la mujer como empresaria, profesional o directiva, analizando su presencia en los órganos de decisión y gobierno.
- o **Compromiso empresarial:** Reforzar el posicionamiento de CEOE y del mundo empresarial en el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el fomento de la diversidad.

- **Posicionamiento empresarial:** Configurar el posicionamiento empresarial en relación con las cuestiones en materia de igualdad y diversidad que se planteen en las mesas de diálogo social o a través de iniciativas parlamentarias o del Ejecutivo, así como las que deriven del ámbito europeo.
- **Negociación colectiva:** Articular la posición empresarial sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación y la diversidad en el ámbito de la negociación colectiva, para su elevación a los Órganos de Gobierno de CEOE.
- **Aplicación de Acuerdos:** Promover la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidos en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en materia de igualdad entre hombres y mujeres, discapacidad, diversidad y colectivos LGTBI y violencia sexual y de género, para facilitar la renovación y actualización de los convenios colectivos.
- **Gestión empresarial integradora:** Continuar con la difusión y concienciación de una gestión empresarial integradora de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la diversidad como una cuestión estratégica y un factor de competitividad.
- **Cultura de la diversidad:** Contribuir al desarrollo de la cultura de la diversidad, desde una concepción amplia, en todos los aspectos, y en particular la diversidad de orientación sexual, fomentando el respeto a las diferencias étnicas, culturales y de cualquier otra índole. Desarrollo de herramientas de promoción de la misma dentro de las empresas y establecimiento de sinergias con expertos en la materia.
- **Empleo inclusivo, integrador y diverso:** Seguir trabajando en lograr que el empleo sea inclusivo, integrador y diverso, con una especial atención a la eliminación de barreras que pudieran afectar a personas con discapacidad.
- **Brecha digital de género:** Desarrollo de una estrategia específica en relación con la brecha digital de género.
- **Promoción del talento femenino:** Fomentar la presencia femenina en los puestos de responsabilidad a través de la promoción del talento y de medidas de conciliación, corresponsabilidad y educación en valores de igualdad y no discriminación.
- **Corresponsabilidad y conciliación:** Continuar con la difusión de la posición empresarial sobre corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral, para lograr su racionalidad, coherencia y efectividad, mediante la propuesta de iniciativas y medidas que no perjudiquen la participación laboral ni de hombres ni de mujeres, fomenten una mayor creación de empleo y atiendan a las necesidades, sostenibilidad y competitividad de las empresas, abordando aspectos relativos a permisos, servicios suficientes y asequibles, atención extraescolar gratuita en períodos vacacionales, etc.
- **Red Empresarial por la Igualdad -REI-:** Avanzar en la creación de una red compuesta por las diferentes Comisiones de Igualdad de las organizaciones empresariales sectoriales y territoriales; fomentando la creación de comisiones de igualdad donde aún no existan y centralizando en un repositorio las medidas de igualdad impulsadas por cada una de ellas.
- **Buenas prácticas:** Identificar iniciativas empresariales y buenas prácticas existentes en ámbitos territoriales y sectoriales que sean referente como motor de cambio y contribuir a su difusión y a la creación de sinergias, trabajando específicamente con los sectores más masculinizados para acciones de promoción positiva de la participación de las mujeres.
- **Flexibilidad:** Analizar las medidas de flexibilidad implantadas en las empresas para un mayor conocimiento de las mismas y la transmisión de buenas prácticas.

- o **Norma ISO de Igualdad:** Continuar con la labor de liderazgo de la Norma ISO 53800 para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el proyecto internacional que desarrolla el objetivo ODS 5 y que creará unas oportunidades igualitarias para mujeres y hombres en todo tipo de organizaciones.
- o **Planes de igualdad:** Seguimiento y análisis de la negociación y registro de los planes de igualdad, así como de la aplicación de las herramientas de registro salarial y valoración de puestos de trabajo.
- o **Medidas LGTBI:** Seguimiento y análisis de la negociación y desarrollo del contenido del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- o **Violencia de género:** Continuar con el seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, especialmente de aquellas propuestas referidas al ámbito laboral, rechazando toda forma de violencia sobre las mujeres.
- o **Acoso laboral:** Analizar el acoso laboral por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo, diferenciando su vertiente social del ámbito de aplicación de la prevención de riesgos laborales, rechazando cualquier forma de violencia de género o acoso por razón de género.

#### **Estructura interna:**

- Pleno.
- Posibilidad de constituir Grupos de Trabajo ad hoc de carácter temporal según materias.

#### **Calendario de reuniones:**

La Comisión de Igualdad y Diversidad tiene previsto celebrar en 2025 una reunión cada semestre, sin perjuicio de que puedan convocarse otras reuniones según las necesidades derivadas de los temas de actualidad y del ritmo de los trabajos que se lleven a cabo en su seno.

\*\*\*