

Comisión de IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Prioridades 2026 I ficha técnica

Presidenta:**D^a. Val Díez Rodrigálvarez****Secretarías:**D^a Rosa Santos FernándezD^a Ana Herráez PlazaD^a Olimpia del Águila CazorlaD^a Miriam Pinto Lomeña**Cometido:**

La **Comisión de Igualdad y Diversidad** tiene como finalidad impulsar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la diversidad en el ámbito empresarial. Su labor se centra en **analizar, debatir y formular propuestas** dirigidas a los Órganos de Gobierno de CEOE, identificando retos y oportunidades en esta materia y actuando como **agente de transformación** para responder a las demandas y expectativas de la sociedad y del tejido empresarial.

El trabajo de la Comisión se orienta a **garantizar una integración plena y equitativa de las mujeres** en todos los ámbitos de la actividad empresarial, fomentando el talento, el desarrollo profesional y la creación de entornos inclusivos. Asimismo, promueve la diversidad y el respeto a las diferencias mediante la consolidación de una **cultura corporativa abierta e integradora**.

Además, la Comisión aborda y analiza cuestiones de interés en materia de igualdad y diversidad, tanto a nivel nacional como internacional, en beneficio de las organizaciones empresariales y empresas asociadas. Su objetivo principal es **definir la posición empresarial** respecto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la gestión de la diversidad, trasladándola al diálogo con las Administraciones competentes y con la sociedad en general. Esta labor se materializa en el **diálogo social bipartito y tripartito**, en una participación institucional activa y en otros foros relevantes.

Plan de Acción I Objetivos para 2026:

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 2026, 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 2026, **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:

- **Cambio cultural:** Contribuir a seguir avanzando en 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.
- **Compromiso empresarial:** Reforzar el compromiso de CEOE y del mundo empresarial 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, por ejemplo, en relación con la transposición de la Directiva sobre transparencia retributiva.
- **Negociación colectiva:** Definir y articular la posición empresarial en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y diversidad dentro del ámbito de la negociación colectiva, para su posterior elevación a los Órganos de Gobierno de CEOE.
- **Aplicación de Acuerdos:** Impulsar la implementación de los criterios, orientaciones y recomendaciones recogidos en el acuerdo que sustituya o prorrogue el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en lo relativo a igualdad entre mujeres y hombres, discapacidad, diversidad, colectivos LGTBI y prevención de la violencia sexual y de género, con el fin de facilitar la actualización y renovación de los convenios colectivos. Asimismo, promover la aplicación del acuerdo sobre la adopción de medidas planificadas para el colectivo LGTBI, recogido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial.
- **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:** Continuar impulsando la creación de entornos laborales inclusivos, integradores y diversos, con especial atención a la identificación y eliminación de barreras que puedan limitar la participación plena de las personas con discapacidad o riesgo de exclusión social.
- **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 de atención a menores, mayores y personas dependientes, atención extraescolar gratuita en períodos vacacionales, etc.
- **Red de Mujeres Referente:** Identificación de mujeres referentes en diferentes aspectos profesionales y empresariales. Dar visibilidad a su labor y promover el conocimiento de su capacidad de liderazgo, con un enfoque constructivo, de complementariedad y equilibrio, concibiendo la igualdad como un elemento de competitividad real.

- **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 implementadas en las empresas con el objetivo de profundizar en su conocimiento y facilitar la identificación y difusión de buenas prácticas.
- **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.
- **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.
- **Medidas LGTBI:** Seguimiento y análisis del desarrollo del contenido del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, antes citado.
- **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.
- **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 2026 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.
