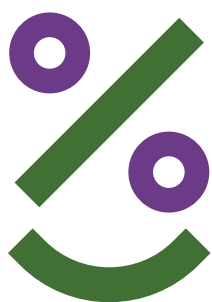


nº | 03  
2025

# BOLETÍN EQUIPA

**LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS  
ORGANIZACIONES LABORALES:  
UN ENFOQUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**



**equipa**

Servicio de asesoramiento  
a **empresas** en **igualdad**



**Junta de Andalucía**

Consejería de Inclusión Social,  
Juventud, Familias e Igualdad  
Instituto Andaluz de la Mujer



## Presentación de la Directora

*Olga Carrión Mancebo.*  
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

La gestión de los recursos humanos se configura como un eje estratégico de especial relevancia en el marco de las relaciones laborales, en la medida en que incide directamente en el principio de igualdad de oportunidades, la efectiva promoción profesional y el acceso a posiciones de dirección y liderazgo.

En este contexto, la incorporación de la perspectiva de género se erige como una herramienta clave para la detección y corrección de desigualdades estructurales, así como para la implementación de procedimientos de selección y promoción dotados de mayores garantías de equidad y transparencia. Su importancia ha sido ampliamente reconocida por organismos internacionales. ONU Mujeres señala que la perspectiva de género constituye un referente analítico y normativo globalmente aceptado y necesario para avanzar hacia la igualdad, lo que implica su integración en la planificación, la presupuestación y la legislación nacional. En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte que los mercados laborales continúan marcados por dinámicas de género que perpetúan la segregación ocupacional y la desigual distribución salarial, lo que refuerza la urgencia de promover empleos socialmente equitativos.

Desde una óptica jurídico-normativa, la consolidación

de este enfoque responde tanto a las obligaciones internacionales establecidas en tratados y convenios — complementadas por recomendaciones de organismos multilaterales— como a los mandatos provenientes del derecho de la Unión Europea —expresados en directivas y reglamentos— y a las disposiciones de derecho interno que imponen garantizar la igualdad sustantiva en el ámbito laboral.

En coherencia con este marco normativo, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el ejercicio de sus competencias, ofrece a las entidades laborales el **Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad (EQUIPA)**. A través de este servicio, se brinda asesoramiento gratuito para el diseño de medidas y planes de igualdad, además de impartir formación especializada en gestión empresarial con perspectiva de género, y dar acceso a herramientas propias con las que se favorece la creación de espacios de trabajo libres de discriminación.

El presente boletín tiene como propósito ofrecer una mirada práctica sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en las políticas de contratación, formación, conciliación y liderazgo, con el objetivo de contribuir al desarrollo de entornos laborales más igualitarios, innovadores y socialmente responsables.

## ÍNDICE

<b>1</b>	LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL	4
<b>2</b>	CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	6
<b>3</b>	RECURSOS DEL IAM PARA LA IGUALDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	10
<b>4</b>	ENTREGA DE LA I EDICIÓN DE LA MAEI	12
<b>5</b>	NORMATIVA DE REFERENCIA	12



# 1 La situación de mujeres y hombres en el mercado laboral (de Andalucía)

Según los datos de la **Encuesta de Población Activa (EPA)**, durante el año 2024 la participación laboral de las mujeres de entre 16 y 64 años alcanzó una tasa del 71,8%, lo que representa un leve incremento respecto de 2023 (0,1 puntos porcentuales) y una mejora significativa en comparación con 2015 (1,8 puntos). Esta evolución refleja una reducción paulatina de la brecha de género en la actividad, que en los últimos nueve años ha pasado de 10,8 a 8,2 puntos porcentuales.

El análisis del **nivel formativo** muestra que el 49,8% de las mujeres activas cuenta con estudios superiores, frente a un 24,0% con un nivel de estudios medio y el 26,2% con nivel bajo. Las mujeres son mayoría entre las personas ocupadas con un nivel de estudios superiores (52,3%). La diferencia de género entre la tasa de empleo masculina y la femenina es significativamente más reducida entre las personas con niveles formativos altos (2,3 puntos). Sin embargo, la brecha se amplía hasta 9,3 puntos en los niveles medios y alcanza los 18,4 puntos en los bajos.

En términos de **empleo**, el número de mujeres ocupadas de 16 años y más se situó en 10.052.475, cifra que representa un aumento interanual del 2,5%. La tasa de ocupación alcanzó el 47,1% entre las mujeres de 16 años y más, y el 62,6% para el grupo de 16 a 64, con incrementos de 0,6 y 0,9 puntos, respectivamente, en cuanto al año anterior. Pese a esta mejora, la diferencia entre las tasas de ocupación masculina y femenina para la población de 16 a 64 años es de 9,2 puntos, si bien inferior en 0,4 puntos a la registrada en 2023.

En cuanto a la **contratación**, el número total de contratos registrados descendió en 24.101 respecto al año anterior (-0,2%), aunque la contratación femenina experimentó un leve aumento del 0,4%. Como dato de especial interés, se



ha de precisar que los contratos temporales firmados por mujeres crecieron un 1,6% (frente al 1,0% en los hombres) y la contratación a tiempo parcial se incrementó un 4,8% interanual, en contraste con el 10,3% registrado entre los hombres. Estos datos reflejan, qué duda cabe, la persistente feminización del empleo a tiempo parcial, ya que en 2024 las mujeres concentraron el 73,2% de esta modalidad de jornada. La comparación internacional confirma esta tendencia: mientras que en la zona euro el porcentaje de mujeres de 15 a 64 años en situación de parcialidad involuntaria fue del 18,0% en 2023, en España alcanzó el 48,4%.

El **trabajo autónomo** constituye otro ámbito de análisis relevante. En 2024, el número de mujeres afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos ascendió a 1.241.568, lo que supone un crecimiento interanual del 1,7%. La mayor concentración se registró en el tramo de edad de 45 a 49 años (195.670, un 16,0% del total de afiliadas a dicho régimen), mientras que en los grupos de 30-34 y 16-19 años las mujeres representaron el 40,1% y el 31,1%, respectivamente, frente a un 59,9% y un 68,9% de hombres.

En relación con los **sectores de actividad**, las mujeres se concentran mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan 8.910.200 (el 88,6% de las mujeres con empleo), principalmente en las "Actividades sanitarias y de servicios sociales", "Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas" y "Educación". En contraste, su presencia sigue siendo muy baja en la construcción con 130.825 empleadas (1,3%) y en la agricultura con 202.975 de ocupadas (2,0%). Conviene destacar que el mayor avance del empleo femenino en 2024 se ha producido en "Actividades sanitarias y de servicios sociales" (65,3%).

Respecto a los **salarios**, según la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2023 el 68,7% de la población situada entre el primer y segundo decil salarial, son mujeres. El salario medio bruto mensual a tiempo completo fue de 2.403,2 euros para las mujeres, un 6,6% más que en 2022, mientras que el de los hombres ascendió a 2.581,3 euros, con un incremento del 8,0% en el mismo periodo. Estos datos reflejan no solo la persistencia de la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres, sino también el mayor crecimiento salarial masculino.

En lo relativo al **desempleo**, durante el 2024, el número de mujeres en paro de 16 años y más descendió en 119.825 (-7,6%). Con respecto al 2023, la tasa de paro femenina de 16 a 64 años bajó 1,3 puntos porcentuales, hasta situarse en el 12,7% en el 2024. La tasa de paro masculina de 16 a 64 años en el último año es 2,5 puntos porcentuales inferior a la femenina. Las mujeres en paro de larga duración (por tiempo de búsqueda de empleo), suponen un 41,0% sobre el total de mujeres desempleadas, frente al 35,9% en el caso de los hombres.

Por último, el número de mujeres en situación de inactividad muestra un panorama que evidencia la persistencia de roles de género en la distribución del tiempo. En 2024, el número de mujeres inactivas ascendió a 9.844.725, un 1,7% más que en 2023, cifra que equivale al 46,1% de las mujeres de 16 años y más. En el caso de los hombres, la proporción de inactivos es sensiblemente inferior (36,1%). Entre las causas de inactividad femenina, destaca el cuidado de hijos, hijas y familiares, que representa el 15,1% de los casos, frente al 3,5% en los hombres. Asimismo, se registró un aumento de la inactividad por motivos de estudio (15,1%), mientras que la asociada a la inexistencia de un empleo adecuado descendió un 8,1% y la vinculada al cuidado de familiares se redujo un 0,4%.

En resumen, la situación de las mujeres en nuestro mercado laboral muestra avances significativos en formación y empleo, acompañados de una reducción parcial de la brecha de género. No obstante, subsisten desigualdades estructurales que se manifiestan en la sobrerrepresentación femenina en contratos temporales y a tiempo parcial, en la brecha salarial respecto de los hombres y en la inactividad asociada a las responsabilidades de cuidado, lo que confirma la persistencia de los roles de género en el mercado de trabajo.

Para más información puedes acceder directamente al Informe [La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo 2024](#), editado por la Secretaría de Estado de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El **Estudio de las Mujeres en el Mercado de Trabajo Andaluz 2024**, editado en el año 2025 por el Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, analiza la población femenina en Andalucía y su distribución territorial, profundizando en el colectivo de mujeres extranjeras residentes en nuestra comunidad por su incidencia en el mercado laboral autonómico.

• [Accede al estudio.](#)

Por su parte, el **Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** ofrece informes anuales de ámbito estatal y estudios provinciales elaborados por la Red Territorial de las Direcciones Provinciales del SEPE. Estos documentos recogen información sobre los principales colectivos de interés para el empleo y sobre la situación general del mercado de trabajo en cada provincia.

• [Accede a los informes.](#)

# 2 Cómo aplicar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos

**El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, encuentra su desarrollo normativo específico en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este marco jurídico se ve además reforzado en el ámbito autonómico andaluz por el Estatuto de Autonomía para Andalucía —artículos 10.3. 1º y 37.1. 2º—, así como por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Para avanzar en este objetivo, resulta imprescindible incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, la promoción profesional, las políticas salariales, la formación y las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Estos ámbitos, de gran importancia para la organización interna de las empresas, constituyen además un eje central de la legislación en materia de igualdad, cuyo propósito es integrar este principio en la cultura corporativa, en el funcionamiento interno de las organizaciones y, en última instancia, en el conjunto del mercado de trabajo.

En la actualidad, cada vez más empresas optan por orientar su actividad conforme a criterios de responsabilidad social, conscientes de que sus decisiones impactan directamente en el bienestar colectivo y, al mismo tiempo, favorecen el rendimiento organizacional. De esta manera la igualdad de oportunidades se incorpora de forma progresiva a las estrategias corporativas, no solo como rasgo distintivo de la identidad empresarial, sino también como un valor que debe proyectarse hacia los distintos grupos de interés: clientela, accionariado, empresas proveedoras, comunidad local y Administración Pública.

En definitiva, urge diseñar e implementar medidas con perspectiva de género que impulsen la movilidad horizontal y vertical dentro de las organizaciones, establezcan mecanismos de promoción que eviten bloqueos en las trayectorias profesionales y fomenten modelos de flexibilidad horaria apoyados en las nuevas tecnologías, facilitando así la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Del mismo modo, la negociación colectiva debe consolidarse como un instrumento clave para impulsar planes de igualdad y políticas innovadoras de gestión del talento, respaldadas por acciones específicas que garanticen la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, aseguren la igualdad retributiva —corrigiendo desigualdades encubiertas en los complementos salariales— y promuevan un lenguaje y unas prácticas comunicativas libres de sesgos sexistas. Solo así será posible consolidar un entorno de trabajo verdaderamente equitativo e inclusivo.

## ◉ Selección y contratación

Incorporar la perspectiva de género en la selección y contratación es determinante para garantizar la igualdad de oportunidades, reducir sesgos y construir entornos laborales más justos y diversos.

Son buenas prácticas de selección y contratación:

- › **Planificar con enfoque de igualdad.** Definir perfiles de puesto con base en datos previos de contratación permite identificar posibles brechas de género, establecer metas de equidad e integrar políticas explícitas de igualdad de oportunidades en la planificación de los recursos humanos.
- › **Emplear un lenguaje inclusivo, no sexista y libre de estereotipos,** en la difusión y comunicación de las ofertas de empleo. Revisión periódica de un muestreo representativo de anuncios y de las prácticas de comunicación existentes en la empresa.
- › **Establecer tribunales de selección diversos, paritarios y sensibilizados,** mediante la integración de equipos de selección paritarios y diversos en género, edad y experiencia. Capacitar a quienes

Es un hecho que la presencia de mujeres en cargos directivos, además de enriquecer la dinámica empresarial, contribuye a impulsar transformaciones sociales de mayor alcance. Así lo subraya la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al señalar que mejorar la diversidad de género en el ámbito laboral no solo beneficia a las mujeres, sino también a las sociedades, las economías y las propias empresas.

Accede al Informe de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, 2019: [Las mujeres en la gestión empresarial.](#)

participan en el proceso sobre sesgos inconscientes y discriminación de género. Promover evaluaciones colectivas para reducir subjetividades.

- › **Elaborar una Guía de Entrevista**, dirigida a las personas involucradas en los procesos de selección, que garantice la evaluación de candidatos y candidatas con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de pregunta discriminatoria tanto en los procesos de selección internos como externos.
- › **Contratar con equidad**. Formalizar la relación laboral asegurando igualdad salarial por trabajo de igual valor. Revisar políticas de beneficios y horarios para favorecer la corresponsabilidad en tareas de cuidado. Implementar programas que refuercen la cultura de igualdad y respeto en la organización.
- › **Colaborar con organismos públicos u otras entidades**, a fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres desempleadas y de mujeres víctimas de la violencia de género.

Con frecuencia se recomienda la utilización del **Currículum Vitae (CV) ciego** como una buena práctica en los procesos de selección. Sin embargo, esta medida merece un análisis crítico, dado que parte de una supuesta neutralidad que ignora la persistencia de desigualdades históricas entre hombres y mujeres y no aplica criterios de acción positiva, tal como establece el artículo **11 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En consecuencia, una estrategia que aparenta ser imparcial puede, en realidad, contribuir a reforzar y reproducir las estructuras de discriminación existentes, en lugar de contribuir a su erradicación.

Conforme al **artículo 9 de la Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.



## Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En el ámbito de la **corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, se consideran buenas prácticas empresariales:

- › **Implementar medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo**, como estrategia de conciliación laboral, familiar y personal dentro de la empresa.
- › **Garantizar reuniones y actividades de formación dentro del horario laboral**. En caso de efectuarse fuera de dicho horario, deberán cubrirse los gastos ocasionados.
- › **Facilitar la movilidad geográfica y el acercamiento de la unidad familiar** a un mismo centro de trabajo, o a centros próximos al domicilio.

El área de Recursos Humanos debe:

- › **Garantizar** a toda la plantilla un acceso equitativo a los derechos de conciliación, evitando que se consideren prerrogativas exclusivas de las mujeres.
- › **Elaborar y difundir información clara**, dirigida a toda la plantilla, que incluya tanto las medidas de conciliación impulsadas por la entidad como los derechos laborales asociados.
- › **Fomentar la corresponsabilidad entre hombres** en las responsabilidades familiares y domésticas, mediante campañas de sensibilización y el impulso del uso de permisos y derechos laborales vinculados a la conciliación.
- › **Detectar y corregir posibles carencias**, adoptando las medidas necesarias que permitan una mejora continua.

En definitiva, se trata de **priorizar la eficiencia sobre la presencia**, impulsando modalidades de trabajo como la flexibilidad horaria y el teletrabajo, entre otras prácticas orientadas a un uso más racional del tiempo.

En armonía con esta perspectiva, el Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad defiende que la conciliación laboral, personal y familiar es necesaria para alcanzar la igualdad real y efectiva, más allá de la igualdad que reconocen las leyes y que, aquella, traerá beneficios sociales, laborales y familiares para las andaluzas y los andaluces en forma de una vida mejor.

Accede al documento **"PACTO ANDALUZ POR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD"**.

El **teletrabajo** se presenta como una opción para la conciliación de la vida familiar y laboral, en la medida que permite un ahorro en los tiempos de desplazamiento y ofrece una mayor flexibilidad horaria que el trabajo presencial.

En principio, brinda una mejor adaptabilidad a las necesidades o exigencias que requiere el cuidado de hijos, hijas o familiares dependientes.

Sin embargo, sus efectos no son iguales para mujeres y hombres. Los estudios señalan que, ante una corresponsabilidad insuficiente, el trabajo a distancia tiende a intensificar la doble jornada de las mujeres, con resultados negativos para su promoción profesional y, en consecuencia, para su retribución y sus futuras pensiones de jubilación.

Accede al estudio de Ramón Fernández, Francisca (2025): [El trabajo a distancia, la conciliación familiar y los objetivos de desarrollo sostenible](#)



En coherencia con este compromiso institucional y con la finalidad de reforzar la aplicación práctica de las políticas de igualdad, el **Instituto Andaluz de la Mujer**, en cumplimiento de lo previsto en el artículo **36.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, de promoción de la igualdad de género en Andalucía, ha puesto en marcha la **Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC)**.

El propósito de esta Red es poner en valor e intercambiar buenas prácticas y experiencias en materia de conciliación y corresponsabilidad entre las entidades adheridas, de manera que se conviertan en referentes para aquellas organizaciones interesadas en incorporar la igualdad de género en su gestión mediante medidas concretas.

Para alcanzar este objetivo común, se adopta la definición de Buena Práctica propuesta por la **Organización de las Naciones Unidas** para la Alimentación y la Agricultura (FAO), entendida como aquella experiencia que ha demostrado ser eficaz y producir resultados positivos, por lo que se recomienda como modelo de referencia. En definitiva, se trata de una práctica exitosa, probada y validada en un sentido amplio, que ha sido replicada y que merece ser compartida con el fin de fomentar su adopción por el mayor número posible de entidades.

Pueden formar parte de la **RAEC**: entidades, empresas, organismos e instituciones andaluzas, que mediante este modelo de trabajo colaborativo quieran favorecer la simetría de género en relación con la conciliación y la corresponsabilidad en Andalucía.

Accede a la [RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS \(RAEC\)](#)

## Espacio Colaborativo de la RAEC

El Espacio Colaborativo de la RAEC es una plataforma innovadora que ofrece novedosas funcionalidades para facilitar la comunicación y la colaboración entre las entidades adheridas y las personas que forman parte de las organizaciones.

Se trata de una plataforma virtual ubicada en la web del Instituto Andaluz de la Mujer, donde las entidades adheridas puedan interactuar, compartir información, participar en foros, acceder a formación y estar al tanto de las últimas novedades y noticias en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad.

Tiene como finalidad ayudar a que las organizaciones implementen estrategias que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y promuevan ambientes laborales más equilibrados.

Acceda al [Espacio Colaborativo de la RAEC](#).

## ¿Cómo puedo adherirme a la RAEC y a su Espacio Colaborativo?

A través del Espacio Colaborativo de la RAEC las entidades interesadas pueden solicitar y gestionar la adhesión a la RAEC y a su Espacio Colaborativo.

En los enlaces siguientes se dispone de información para la adhesión y el funcionamiento del Espacio Colaborativo de la RAEC:

- ▶ [Introducción al Espacio Colaborativo RAEC](#)
- ▶ [Gestión de alta de entidades en RAEC y en el Espacio Colaborativo.](#)
- ▶ [Espacio Colaborativo: Alta personas usuarias y publicaciones.](#)



**R A E C**

**Red Andaluza de  
Entidades Conciliadoras**



# 3 Entrega de la I edición de la Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad (MAEI)



En fecha 14 de octubre 2025, la consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Loles López, ha reconocido el papel de las empresas en la construcción de una Andalucía más igualitaria durante su intervención en la entrega de distinciones de la Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad, que impulsa el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

La Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad (MAEI) es un distintivo con el que el Gobierno andaluz reconoce el esfuerzo de aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

En esta primera convocatoria **45 pequeñas, medianas y grandes organizaciones empresariales han obtenido esta Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad** tras la resolución de la Comisión Evaluadora, que ha estado presidida por la directora del IAM y conformada por miembros de la Dirección General de Trabajo, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, los sindicatos UGT y CCOO, agentes económicos y el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

[Orden de 4 de junio de 2025, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo empresarial Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad correspondiente al año 2024 \(pdf\)](#)

## Las empresas con marca de igualdad

En un acto público celebrado en Sevilla en el antiguo convento de Santa María de los Reyes, inmueble de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, se han entregado los 45 reconocimientos realizados en el Centro Ocupacional Javier Peña de Almería, elaborados de forma artesanal en el taller de cerámica. Estas distinciones evocan los tradicionales azulejos andaluces.

› En la categoría de gran empresa han logrado este sello 14 empresas:



› En la modalidad de mediana empresa ha habido 22 distinciones:



› En la modalidad pequeñas empresas ha habido 9 distinciones:



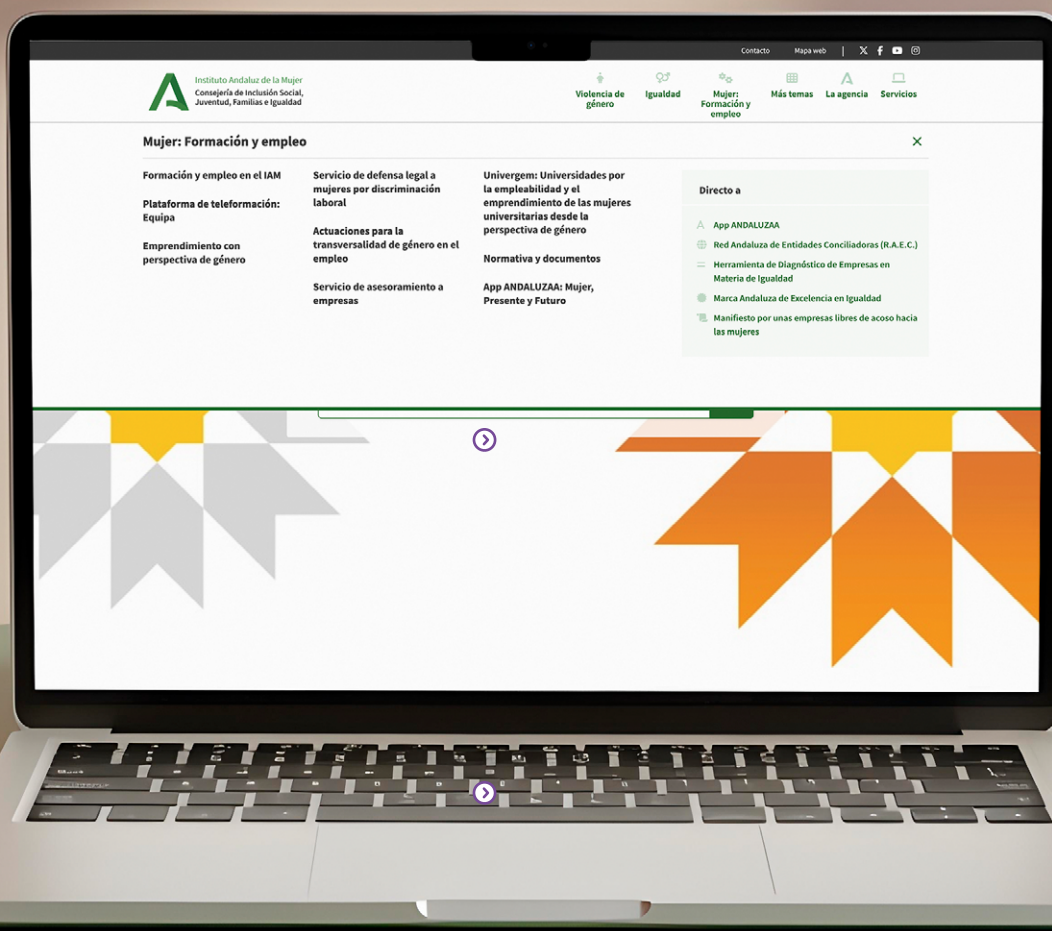
Las empresas distinguidas con la MAEI, además de usar esta distinción como parte de su imagen corporativa y en tráfico comercial, cuentan con la facultad de que este reconocimiento se valore a efectos de la obtención de subvenciones o ayudas públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad. Asimismo, tienen preferencia en la adjudicación de contratos, cuando los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía hayan señalado la misma en los pliegos de cláusulas administrativas particulares (artículo 12.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Puede optar al reconocimiento de la marca de excelencia cualquier empresa, ya sea persona física o jurídica que desarrolle su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El procedimiento para su obtención se convocará anualmente. A partir de su concesión, la vigencia de la Marca Andaluza de Excelencia en igualdad es de cuatro años.



# 4 Recursos del IAM para la igualdad laboral con perspectiva de género

En la página web del IAM, en el apartado **Mujer: Formación y Empleo**, se puede encontrar información sobre el Servicio de Asesoramiento a Empresas EQUIPA, acciones formativas a través de la plataforma de teleformación, la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC), el Manifiesto por unas empresas libres de acoso hacia las mujeres, programas de emprendimiento con perspectiva de género, transversalidad, así como otros recursos e iniciativas impulsadas por el IAM para promover la participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado laboral.



# 5 Normativa de referencia

## 5.1 Ámbito internacional

[Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm.100\) de la OIT](#), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

[Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm.111\) de la OIT](#), que aborda cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.

[Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\) de la OIT](#), que recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares estima la necesidad de normas complementarias al respecto.

[Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\) de la OIT](#), que tiene por finalidad promover la igualdad de las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, la salud y la seguridad de la madre y el/la niño/a.

[Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\) de la OIT](#), primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

[Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer \(CEDAW\)](#), de 18 de diciembre de 1979.

[Recomendación general núm. 13 de la CEDAW \(8º período de sesiones, 1989\)](#), relativa a la igual remuneración por trabajo de igual valor.

[Recomendación general núm. 17 de la CEDAW \(10º período de sesiones, 1991\)](#), relativa a la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto.

[Recomendación General núm. 19 de la CEDAW \(11º período de sesiones, 1992\)](#), relativa a la violencia contra las mujeres, declarando que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación dirigida contra las mujeres por su condición de mujer.

[Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad \(92ª reunión, 2004\) de la OIT.](#)

[Resolución relativa a la igualdad de género como eje de trabajo decente \(98ª reunión, 2009\) de la OIT](#)

[Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 R206 \(complementaria\)](#)

## 5.2 Ámbito europeo

[Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) (versión consolidada) de 1957, que organiza el funcionamiento de la Unión y determina los ámbitos, la delimitación y las condiciones de ejercicio de sus competencias.

[Carta Social Europea](#) (revisada) de 1996, que incorpora en un único instrumento todos los derechos garantizados por la Carta Social Europea de 1961 y garantiza los derechos y libertades de todos los individuos en su vida cotidiana.

[Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea \(2000\)](#), instrumento legal dirigido a proteger los derechos fundamentales y libertades de las personas en el ámbito de la Unión Europea.

[Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica](#), firmado en Estambul el 11 de mayo de 2011. Convenio de Estambul.

[Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978](#), relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

[Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992](#), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

[Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000](#), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye la orientación sexual y la identidad de género.



[Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006](#) (refundición), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

[Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010](#), sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

[Directiva \(UE\) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019](#) relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

[Directiva \(UE\) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023](#) por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (Texto pertinente a efectos del EEE).

[Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre](#), relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que recoge un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”.

[Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014](#), sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia Texto pertinente a efectos del EEE.

[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.

[Directiva \(UE\) 2024/1712 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024](#), por la que se modifica la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas.

Transposición: Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de julio de 2026.

[Directiva \(UE\) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024](#), sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

Transposición: Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 14 de junio de 2027.

[Directiva \(UE\) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024](#), sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo.

Transposición: Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 19 de junio de 2026.

[Directiva \(UE\) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024](#), sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE.

Transposición: Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 16 de junio de 2026.

### 5.3 Ámbito estatal

[Constitución Española de 1978.](#)

[Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.](#)

[Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.](#)

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y \\_\\_\\_\\_\\_ hombres.](#)

[Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral \\_\\_\\_\\_\\_ contra la Violencia de Género.](#)

[Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.](#)

[Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.](#)

[Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo.](#)

[Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

[Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.](#)

[Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.](#)

[Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.](#)

[Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.](#)

[Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.](#)

[Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.](#)

[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.](#)

[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.](#)

[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.](#)

[Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.](#)

[Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.](#)

[Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.](#)

[Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.](#)

[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.](#)

[Real Decreto 664/2024, de 9 de julio, por el que se regulan las ayudas económicas a víctimas de violencias sexuales, y por el que se modifica el Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.](#)

[Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.](#)

[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.](#)

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.](#)  
[Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.](#)

#### **5.4 Ámbito autonómico**

[Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.](#)

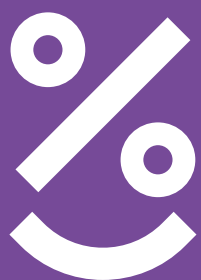
[Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía \(versión consolidada\).](#)

[Ley 13/2007, de 26 de noviembre \(versión consolidada\), de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.](#)

[Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.](#)

[Acuerdo 13 de febrero, de 2020 de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la administración de la Junta de Andalucía, por el que se actualiza el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral.](#)





# equipa

Servicio de asesoramiento  
a **empresas en igualdad**

Su empresa recibe este Boletín, junto con las convocatorias y novedades del IAM, como integrantes de la RAEC, y del Manifiesto de Empresas libres de acoso hacia las personas demandantes de servicios e información del Servicio EQUIPA.