



# Obligación de las empresas de informar el estado de igualdad de género en su organización

Normativa de Australia, España y Francia.

## Autor

Pamela Cifuentes Vidal  
Email: [pcfuentes@bcn.cl](mailto:pcfuentes@bcn.cl)

## Comisión

Elaborado para la Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados, en el marco de la discusión del de ley sobre la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas que indica, (Boletín N°15.694-34).

N° SUP: 139196

## Resumen

El documento da cuenta de cómo la normativa de Australia, España y Francia, establecen la obligación a las empresas de informar el estado de igualdad de género dentro de sus organizaciones. Todas son leyes específicas de igualdad en el ámbito laboral, que tienen por objetivo mejorar la participación de las mujeres y aumentar la igualdad en el lugar de trabajo. Asimismo, todas las normativas estudiadas incorporan principios de igualdad aplicables a la Administración Pública, y sanciones en caso de incumplimiento. En específico, de los países mencionados, se destaca lo siguiente:

**Australia**, exige a las empresas y organismos públicos de más de 100 trabajadores, que presenten informes anuales con información relacionada con varios y detallados indicadores de igualdad de género. La Agencia de Igualdad de Género en el Trabajo, es el organismo encargado de publicar los informes en su Portal.

**España**, plantea un Plan de Igualdad que deben elaborar obligatoriamente todas las empresas con 50 o más trabajadores. Es un Plan que requiere de un diagnóstico previo que da cuenta de la situación de la empresa en materia de igualdad. Es elaborado de manera consensuada entre empleadores y trabajadores y debe inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas del Ministerio del Trabajo.

**Francia**, finalmente, establece que el empleador de una empresa con al menos 50 trabajadores, debe calcular y publicar un índice de igualdad profesional entre mujeres y hombres. La publicación de los resultados del índice se hace tanto en el sitio web de la empresa, como en el del Ministerio del Trabajo.

## Introducción

---

La Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados, estudia en segundo trámite constitucional, el proyecto de ley que promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas que indica, [Boletín N°15.694-34](#).

Esta moción tiene por objeto promover la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, especialmente en las grandes empresas y en las medianas de sectores de la economía en que tradicionalmente han sido excluidas.

Para este propósito, en primer lugar el proyecto propone que, las empresas de 200 o más trabajadores elaboren un informe anual sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización y las medidas adoptadas en su favor. Igual obligación se impondrá a las empresas de 50 o más trabajadores pertenecientes al sector minero, de la investigación y desarrollo, financiero, de la energía, del transporte y de la construcción.

El informe de las empresas debe contener al menos:

- Porcentaje de participación de mujeres dentro de la organización;
- Indicadores sobre su participación en cargos de responsabilidad;
- Medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal;
- Brecha salarial, en caso de existir.

Finalmente, el proyecto dispone que el informe debe ser comunicado al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, y mantenerlo a disposición permanente del público en los respectivos sitios electrónicos de las empresas.

Por tanto, en el marco de la discusión de este proyecto de ley, se ha solicitado un informe que dé cuenta de la normativa de países que hayan establecido una obligación legal a las empresas, de informar sobre el estado de igualdad de género al interior de las organizaciones empresariales. De la exhaustiva indagación efectuada, se detectaron tres países que contaban con normativa sobre la materia: Australia, España y Francia, todos ellos con una antigua trayectoria legislativa en materia de igualdad de género en los distintos ámbitos. Para respaldar la investigación se utilizaron como fuentes la información legislativa de cada país, de agencias gubernamentales y páginas web legales especializadas. Las traducciones son propias.

### 1. Australia

---

En Australia, esta materia se encuentra normada en la **Ley de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo de 2012** (*Workplace Gender Equality Act, WGE*), la cual busca apoyar y mejorar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y aumentar la igualdad en el lugar de trabajo.

En pos de la igualdad, esta ley exige a ciertos empleadores, denominados **empleadores relevantes** (*relevant employer*), entendidos como personas físicas, organismos o asociaciones, que sean empleadores de 100 o más trabajadores, que presenten informes anuales con información relacionada con varios indicadores de igualdad de género. La ley prevé también que si en cualquier momento, un

empleador deja de ser un empleador relevante porque el número de trabajadores de su empresa cae por debajo de 100, continúa igualmente aplicándose lo establecido, como si el empleador fuera un empleador relevante, hasta que el número de trabajadores se encuentre por debajo de 80.

También debe tenerse en consideración que a partir de 2023, las organizaciones del sector público del Commonwealth con 100 o más empleados, también quedan sujetas a esta obligación de información.

Adicionalmente, la ley crea la **Agencia de Igualdad de Género en el Trabajo** (*Workplace Gender Equality Agency*), que entre sus funciones incluyen asesorar y ayudar a los empleadores a promover y mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo, y realizar investigaciones y programas con el propósito de promover y mejorar la igualdad. Asimismo, es el organismo encargado de revisar el cumplimiento de la ley, y el encargado de ejecutar tres programas a través del Portal de la Agencia:

- 1) Informes de igualdad de género para el sector privado;
- 2) Informes de igualdad de género para el sector público, y;
- 3) Mención de Empleador elegido por la igualdad de género (EOCGE, por sus siglas en inglés) para empleadores con prácticas líderes.

Por último, se establecen **consecuencias** por el incumplimiento de la ley:

- El empleador o empresario puede ser mencionado como caso de incumplimiento, en el informe que el Ministro presenta en ambas Cámaras del Parlamento;
- Se puede señalar públicamente por medios electrónicos u otros medios que el empleador o empresario no cumple;
- Un empleador o empresario puede no ser elegible para licitar contratos bajo el Commonwealth, o bien puede no ser elegible para algunas subvenciones del Commonwealth u otra ayuda financiera.

### **Cambios en la legislación a partir de 2024**

Hasta la fecha en términos concretos, la presentación anual que debían hacer una empresa consistía en un cuestionario en línea relacionado con las políticas, estrategias y acciones de la empresa en materia de igualdad de género; y entregar información anualmente a la Agencia de Igualdad sobre **seis indicadores** de igualdad de género:

- a) Composición de género de la fuerza laboral;
- b) Composición de género de los órganos de gobierno;
- c) Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres;
- d) Disponibilidad y utilidad de los términos, condiciones y prácticas de empleo relacionados con arreglos de trabajo flexibles para los empleados y arreglos de trabajo que apoyan a los empleados con responsabilidades familiares o de cuidado;
- e) Consulta con los trabajadores sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el lugar de trabajo, y;
- f) Acoso y discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, recientemente, el 30 de marzo de 2023, el Parlamento australiano aprobó una enmienda a la Ley de igualdad de género en el lugar de trabajo (*Workplace Gender Equality Amendment, Closing the Gender Pay Gap, Bill 2023*), y junto con ello reformó también otros dos instrumentos legislativos asociados: Instrumento 2023 sobre igualdad de género en el lugar de trabajo: estándares de igualdad de género (*Workplace Gender Equality: Gender Equality Standards, Instrument 2023*) y el instrumento 2023 sobre igualdad de género en el lugar de trabajo: cuestiones relacionadas con indicadores de igualdad de género (*Workplace Gender Equality: Matters in relation to Gender Equality Indicators. Instrument 2023*).

El **objetivo** de esta nueva normativa **es acelerar** la igualdad de género en el lugar de trabajo, pues la última Revisión de 2021 de la Ley WGEA<sup>1</sup>, señaló que los empleadores australianos en general desde la dictación de la Ley el 2012 si bien han progresado en la mayoría de los indicadores de igualdad de género, **los cambios han sido más lentos** de lo esperado, principalmente en lo relativo a tomar medidas respecto a las brechas salariales de género aún existentes. De esta forma se espera que estas nuevas reformas legales mejoren la transparencia, la rendición de cuentas y aceleren el progreso en la igualdad de género en las empresas.

Los **principales cambios** legales impulsados y que deberán hacerse efectivo a partir del año 2024, son los siguientes:

- 1) Información obligatoria más detallada de los trabajadores. A partir de 2024, los empleadores deben informar datos de la fuerza laboral sobre: edad del empleado (año de nacimiento), lugar de trabajo principal, remuneración del CEO, jefe de negocio y gerente general.
- 2) Informar detalladamente sobre acoso basado en el sexo, acoso por razón de sexo y discriminación en el lugar de trabajo. Respecto a esta materia se señala que deben informar obligatoriamente en forma detallada sobre: las disposiciones establecidas en cualquier política/estrategia, incluidas las responsabilidades de prevenir y responder; la oferta de formación, su frecuencia y su contenido; los procesos de divulgación y la gestión de las divulgaciones, declaraciones de liderazgo o comunicación para demostrar el compromiso con la prevención y la respuesta de la empresa; información sobre la gestión del riesgo de acoso sexual; información sobre los datos de prevalencia que las organizaciones recopilan actualmente; apoyos disponibles para los trabajadores.
- 3) Políticas de Indicadores de Igualdad de Género para grandes organizaciones. A partir de 2024, las grandes organizaciones (500 o más trabajadores) deben contar con políticas o estrategias específicas para cada uno de los seis indicadores de igualdad de género señalados.
- 4) Por último, la **Agencia de Igualdad**, a principios de 2024 deberá publicar también las brechas salariales de género por empresa, a nivel nacional, por industria y por ocupación.

---

<sup>1</sup> El 20 de octubre de 2021, el Equipo de Revisión del WGEA del Departamento del Primer Ministro y el Gabinete publicó un documento con recomendaciones. Las recomendaciones de la revisión se basan en investigaciones realizadas en octubre de 2021; consultas con las partes interesadas: empleadores, grupos industriales, sindicatos, funcionarios gubernamentales y académicos; y mesas redondas. Se hicieron propuestas prácticas sobre dos temas amplios: acelerar el progreso en materia de género e igualdad en los lugares de trabajo australianos y la reducción de la carga reglamentaria para los empleadores.

## 2. España

---

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>2</sup>, señala entre sus principales objetivos, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas esferas que se desenvuelven. En específico, en materia laboral, la igualdad se pretende conseguir principalmente a través de un Plan de Igualdad.

Por otra parte, otro tema a destacar en la normativa española, es el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, que se encuentra establecido en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y cuyo desarrollo reglamentario se encuentra establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En cuanto a la Administración Pública, todas las normativas señaladas incorporan principios de igualdad aplicables a los funcionarios públicos.

### Plan de Igualdad

La ley considera que para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar las medidas necesarias para asegurar que esto se cumpla. En ese sentido, exige que todas las empresas con 50 o más trabajadores<sup>3</sup> deben disponer de un Plan de Igualdad, cuyo objetivo es alcanzar dentro de la organización empresarial la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, además de eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad son producto de **un proceso de negociación** con la representación legal de los trabajadores, y para ello se dispone que debe cada empresa constituir una Comisión Negociadora en la que deben participar de forma paritaria, la representación de la empresa y las personas trabajadoras.

En primer lugar, la Comisión Negociadora debe realizar un **diagnóstico de la situación de la empresa**, de manera de identificar y estimar la magnitud de las desigualdades existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Sus principales conclusiones y propuestas deben incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

El diagnóstico y también el Plan, deben contener al menos las siguientes **materias**:

---

<sup>2</sup> Esta ley está reglamentada por 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.

<sup>3</sup> Fue progresiva esta obligación para los empresarios. Inicialmente la ley estableció esta obligación solo para empresas de más de 250 trabajadores/as. En 2020, se incluyeron las empresas de 150 a 250 trabajadores/as. En 2021 las empresas con un número de trabajadores/as igual o superior a 100, y finalmente, el 7 de marzo de 2022 se estableció para las empresas con 50 o más trabajadores/as.

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. El análisis debe extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Si el resultado del diagnóstico pone de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado, en ciertos puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deben incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad que pretende la ley.

Elaborado el Plan de Igualdad, **debe inscribirse** obligatoriamente en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas<sup>4</sup>, registro que forma parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Por último, la norma establece **sanciones** para las empresas que incumplan la obligación de implantar el plan de igualdad. Se establecen faltas graves, por el hecho de no cumplir con las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad se establecen en la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo, con multas que pueden oscilar entre 750 y 7.500 euros; o bien, faltas muy graves, por el hecho de no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, estableciendo multas que pueden llegar hasta los 225.018 euros.

---

<sup>4</sup> El registro se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

### Planes de igualdad para los funcionarios públicos<sup>5</sup>

Las Administraciones Públicas están obligadas también a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral; por lo tanto deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Deben también efectuar un Plan para la Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario respectivo. El Plan debe inscribirse en un Registro especial de Planes de Igualdad para la Administración Pública, el cual también registra los protocolos sobre acoso sexual de estas instituciones<sup>6</sup>.

### Distintivo para las empresas en materia de igualdad

La ley establece también un distintivo “Igualdad en la Empresa” (art. 50)<sup>7</sup>, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa. Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad se encuentran: la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión; acceso a los puestos de mayor responsabilidad; presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales; adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. Asimismo, se valora el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados, y las actuaciones que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas trabajadoras.

### **Igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

Como ya señalamos, el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece la obligación de los empresarios de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, reglamenta la legislación y promueve principalmente **principio de transparencia retributiva**, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Este principio de transparencia retributiva se aplica a través de distintos instrumentos regulados en la normativa especialmente: los registros retributivos y la auditoría retributiva.

### Registro retributivo

<sup>5</sup> Los planes de igualdad aplicables a los funcionarios públicos se rigen por lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007. Asimismo, se rigen por lo previsto en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>6</sup> El 21 de marzo de 2023, se publicó en el BOE la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

<sup>7</sup> Este distintivo se encuentra regulado en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, como instrumento que pretende reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad.

El registro retributivo debe incluir los valores medios -media aritmética y mediana- de salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales del personal, desglosados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Por tanto, el registro retributivo no incluye las retribuciones individualmente percibidas por cada persona trabajadora, sin perjuicio de que esa información sea necesaria para efectuar los cálculos indicados.

Cuando en una empresa con 50 o más personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo es superior a los del otro, en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa debe incluir en el registro una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

### Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse.

## 3. Francia

---

En Francia, promover la igualdad profesional dentro de las empresas ha sido una de las principales prioridades de varios gobiernos desde los años 80, siendo el foco principal el acabar con la desigualdad salarial y propiciar el aumento de la participación femenina, especialmente en los altos cargos de las empresas. A continuación, se destacan las principales medidas implementadas en relación con las obligaciones de información de las empresas en materia de igualdad de género:

### **Índice de Igualdad Profesional**

El Índice de Igualdad Profesional (*l'index de l'égalité professionnelle*), creado como una herramienta para acabar con las desigualdades profesionales, se encuentra normado en el Código laboral: artículos D1142-4 a D1142-14<sup>8</sup>.

La normativa establece que el empleador de una empresa con al menos 50 trabajadores, debe calcular y publicar un índice de igualdad profesional entre mujeres y hombres. La publicación de los resultados del índice la debe efectuar cada año, antes del 1 de marzo, en el sitio web de la empresa o enviarlo a los trabajadores por cualquier medio. Asimismo, el empleador debe comunicar la publicación al Comité

---

<sup>8</sup> Esto de acuerdo al Decreto N° 2019-15 del 8 de enero de 2019 que implementa las disposiciones tendientes a eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres en la empresa.

Económico y Social de su empresa<sup>9</sup> (*Comité Social et économique, CSE*) y a la inspección del trabajo (*l'inspection du travail*). El Ministerio del Trabajo, en su página web, también debe publicar los resultados del Índice de Igualdad Profesional.

En cuanto a la Administración Pública, hay que precisar que sólo están sujetos a esta obligación los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial, y determinados establecimientos públicos administrativos que empleen al menos a 50 trabajadores en condiciones de derecho privado, sin embargo, esta obligación no la deben cumplir las autoridades locales.

El índice está compuesto por ciertos indicadores, que evalúan las desigualdades entre mujeres y hombres en las empresas, otorgándoles una puntuación hasta 100, el Código distingue:

Empresas con más de 250 trabajadores, los indicadores son los siguientes:

- a) La brecha salarial entre mujeres y hombres, calculada sobre la base del salario medio de las mujeres en comparación con el de los hombres, por tramo de edad y por categoría de puestos equivalentes.
- b) La diferencia en la tasa de aumentos de salario individuales no correspondientes a promociones entre mujeres y hombres.
- c) La brecha en las tasas de promoción entre mujeres y hombres.
- d) El porcentaje de empleadas que recibieron un aumento en el año de su regreso de la licencia de maternidad.
- e) El número de empleados del sexo subrepresentado entre los diez empleados que hayan percibido la remuneración más alta.

Empresas de 50 a 250 trabajadores, los indicadores son los siguientes:

- a) La brecha salarial entre mujeres y hombres, calculada sobre la base del salario medio de las mujeres en comparación con el de los hombres, por tramo de edad y por categoría de puestos equivalentes.
- b) La diferencia en la tasa de aumento de salario individual entre mujeres y hombres.
- c) El porcentaje de empleadas que se beneficiaron de un aumento en el año siguiente a su regreso de la licencia de maternidad, si los aumentos ocurrieron durante el período en que se tomó la licencia.
- d) El número de empleados del sexo sub representado entre los diez empleados que hayan percibido la remuneración más alta.

Si el resultado de estos indicadores es inferior a 75 puntos, la ley ha establecido también la obligación al empleador de implementar medidas que corrijan las desigualdades que arrojó el índice (metas de progreso), y además la obligación de publicar, mediante comunicación externa y dentro de la empresa

---

<sup>9</sup> El comité económico y social (CSE) es el órgano de representación de los trabajadores en la empresa. Debe implementarse en empresas con más de 11 empleados. Los miembros del CSE son elegidos por los trabajadores de la empresa por un período máximo de 4 años. Las atribuciones, composición y funcionamiento del CSE varían según el tamaño de la empresa. Más información en: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>

las medidas a implementar. Para las empresas que hayan obtenido una puntuación global inferior a 85 puntos, deben además establecer y publicar metas de progreso para cada uno de los indicadores del Índice.

Por último, la normativa contempla **sanciones**, cuando la nota mínima no alcanza los 75 puntos y han transcurrido 3 años desde la publicación de los resultados y no se han establecido medidas correctivas. También puede ser sancionada cuando la empresa no ha publicado su índice.

### Sello de igualdad profesional

Al igual que las normativas de los otros dos países, en Francia se premia también con el sello de igualdad profesional (*label Égalité professionnelle*<sup>10</sup>) las prácticas ejemplares de organismos públicos o privados en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este puede otorgarse a cualquier empresa, asociación o administración, independientemente de su tamaño y actividad, y evalúa los siguientes factores: administración de recursos humanos; acciones emprendidas a favor de la igualdad salarial; apoyo a la crianza en el contexto profesional; mezcla de profesiones en todos los niveles de gestión de la estructura; lucha contra los estereotipos de género; lucha contra la discriminación y la violencia contra las mujeres en el trabajo.

### **Igualdad entre mujeres y hombres en los altos cargos de la empresa**

En diciembre de 2021, se dictó la Ley para acelerar la participación de las mujeres en la vida económica y profesional (*loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle*), conocida como ley "Rixain" la cual incluye varias medidas que intentan una mayor igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

En este sentido, su artículo 14 establece una obligación de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos directivos de las grandes empresas, acompañada de una obligación de transparencia. Están afectadas por esta obligación las empresas con al menos 1.000 trabajadores, y la información se hará pública en la página web del Ministerio del Trabajo. De todos modos, se establece una transitoriedad:

- Desde el 1 de marzo de 2022, debían publicar anualmente las brechas de representación entre mujeres y hombres entre los altos ejecutivos y miembros de los órganos de gobierno. Para el primer año de aplicación, las empresas afectadas tienen hasta el 1 de septiembre de 2022 para publicar sus posibles desviaciones.
- A partir del 1 de marzo de 2026, deben lograr un objetivo de al menos un 30% de mujeres en altos cargos ejecutivos y al menos un 30 % de mujeres integrando los órganos de gobierno. Si no se logran estos objetivos, la empresa interesada deberá definir las medidas correctoras adecuadas y pertinentes.

A partir del 1 de marzo de 2029, los objetivos cuantificados aumentan del 30% al 40%. En caso de que no se alcancen estos objetivos, la empresa interesada dispone de un plazo de dos años para cumplirlos,

<sup>10</sup> Más información acerca de la certificación: <https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

debiendo, al cabo de un año, publicar los objetivos de avance y las medidas correctoras adoptadas. Si al final de este período aún no se han alcanzado los objetivos, el empleador incurre en una sanción económica, de un monto máximo del 1% correspondiente a la masa total de las remuneraciones y las ganancias.

## Referencias

---

### Australia

Ley de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo de 2012 (Workplace Gender Equality Act). Disponible en: <http://bcn.cl/3engc>

Workplace Gender Equality Agency. Disponible en: <http://bcn.cl/3engd>

Workplace Gender Equality Agency (2023). Get future ready: A guide to understanding changes to WGEA's legislation. Disponible en: <http://bcn.cl/3enge>

### España

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: <http://bcn.cl/2da0j>

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. Disponible en: <http://bcn.cl/3engg>

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. Disponible en: <http://bcn.cl/2da0m>

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, como instrumento que pretende reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad. Disponible en: <http://bcn.cl/3engh>

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. Disponible en: <http://bcn.cl/3engi>

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Disponible en: <http://bcn.cl/3engj>

Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. Disponible en: <http://bcn.cl/3engk>

### Francia

Service Public (2021). Qu'est-ce que l'index de l'égalité professionnelle?. Disponible en: <http://bcn.cl/3engl>

Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (2023). L'égalité professionnelle Femmes-Hommes. Disponible en: <http://bcn.cl/3engm>

Code du travail. Disponible en: <http://bcn.cl/3enga>

LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.  
Disponible en: <http://bcn.cl/3engn>

---

### Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)