



PLANES DE IGUALDAD EN PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA

PROMUEVE:



SUBVENCIONA:



CONTENIDO

I. Justificación y necesidad del proyecto	2
II. Objetivo general y específicos	10
III. Metodología y actividades realizadas	11
IV. Análisis Documental	15
V. Análisis Cuantitativo	30
VI. Análisis Cualitativo	38
VII. Conclusiones y Propuestas de mejora	66
VIII. Anexos	72
IX. Bibliografía	77

I. Justificación y necesidad del proyecto

La entrada en vigor de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, supuso dejar patente que existe desigualdad de género en el ámbito laboral y que es necesario abordar la lucha contra la misma a través de acciones y medidas independientemente de tener la obligación de contar con un plan de igualdad.

El 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 implantar en las empresas planes de igualdad donde se recojan diferentes medidas entre las que se encuentran medidas para la conciliación, la promoción de las mujeres dentro de la organización, eliminación de la brecha salarial, etc.

La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) es un afán de defensa de los intereses de autónomos/as y personas emprendedoras, persigue entre otros fines, fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia social, cultural, profesional y económica.

Trabajamos desde hace años para tratar de sensibilizar a las administraciones y a los trabajadores/as por cuenta propia en materia de igualdad de oportunidades, porque esto se traducirá en lograr una mejor calidad de vida, una mayor competitividad empresarial y, por ende, redundará en el desarrollo sostenible de la sociedad.

En el año 2018 UPTA se adhiere al Manifiesto por la Conciliación y Corresponsabilidad en España, para reivindicar mediante esta firma, la adopción de un compromiso firme que se traduzca en medidas reales por parte de instituciones y de las empresas que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad, como medidas encaminadas a conseguir la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

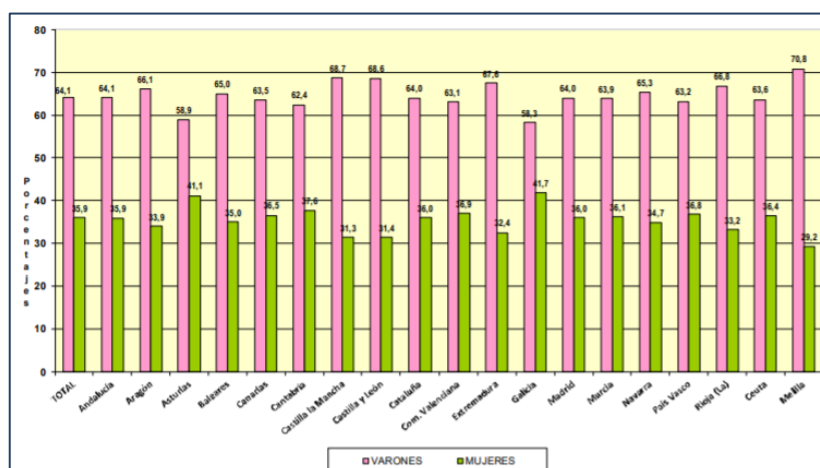
En este estudio se realiza en primer lugar un análisis del tejido empresarial español para conseguir reflejar una imagen de las empresas que ya están obligadas a registrar un plan de igualdad y aquellas que no lo están. Además, se reflexiona sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo y cómo sigue siendo necesario establecer medidas que nos permitan avanzar en sociedad.

Los planes de igualdad se presentan como un instrumento que si se realiza de forma correcta repercute positivamente tanto en las entidades que lo asumen como a la sociedad en general.

En España esta obligación afecta a empresas con un número superior de 50 trabajadores/as, pero ¿qué ocurre con las pequeñas empresas y autónomos/as con trabajadores/as a su cargo? En este estudio se recoge información de la realidad actual sobre la implantación de los planes de igualdad en empresas de diferentes dimensiones y se reflexiona sobre si es necesario o beneficioso para autónomos/as y empresas de menor dimensión.

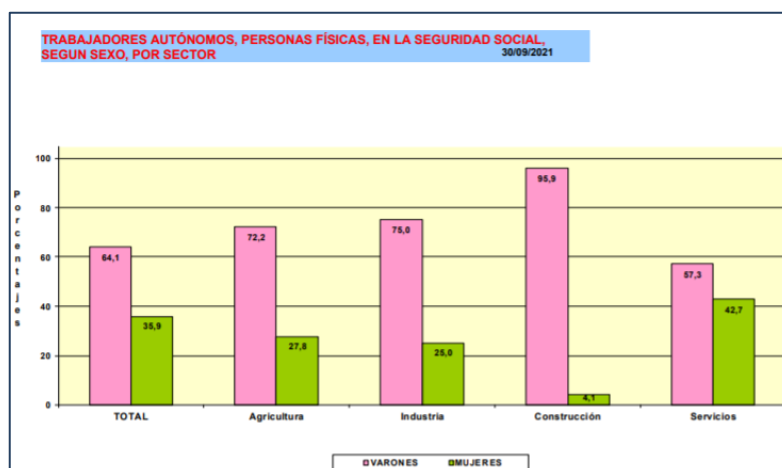
La realidad del tejido empresarial en España

Según cifras del Ministerio de Trabajo y Economía Social recogidas en el informe de trabajadoras y trabajadores autónomos en alta en la Seguridad Social, a septiembre de 2021 estaban registrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos 2.038.979 personas trabajadoras por cuenta propia, personas físicas, inscritas en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el RETA el más numeroso de ellos, de los cuales el 64,10% corresponde a varones y un 35,90% a mujeres.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En la tabla anterior se observa la distribución de género por comunidades autónomas, en el que se puede observar que el mayor número de mujeres trabajadores por cuenta propia se registran en Asturias y Galicia, y donde menos en Melilla y Castilla la Mancha.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

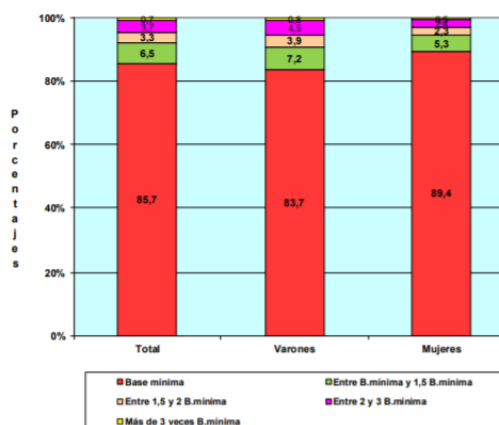
En cuanto al sector de actividad, la mayoría de las mujeres se dedican al sector servicios, seguidas de las que trabajan en agricultura, industria y construcción.

Son precisamente las mujeres las que suelen tener bases de cotización más bajas, lo que repercute entre otras cosas, en las futuras prestaciones que pudieran recibir, por ejemplo, las pensiones de jubilación, encontrándose en una clara situación de discriminación.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS, PERSONAS FÍSICAS, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, SEGUN BASE DE COTIZACION, POR SEXO

30/09/2021
Base mínima : 944,40 €

	Total	Base mínima	Entre B.mínima y 1,5 B.mínima	Entre 1,5 y 2 B.mínima	Entre 2 y 3 B.mínima	Más de 3 veces B.mínima
Total	2.032.979	1.743.211	132.711	67.255	75.942	13.860
VARONES	1.302.883	1.090.379	93.664	50.178	58.320	10.342
MUJERES	730.096	652.832	39.047	17.077	17.622	3.518



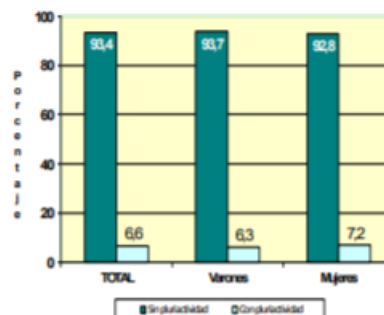
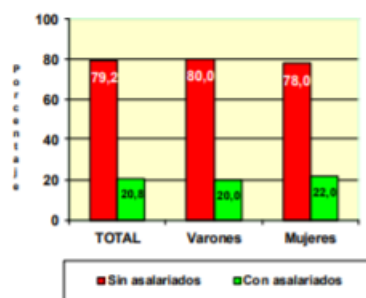
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En cuanto a las personas trabajadoras por cuenta propia tienen mayor presencia los que no tienen asalariados a su cargo (1.610.995), ya que como puede observarse en las tablas siguientes, alcanza un 80% del total de autónomos y autónomas.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS, PERSONAS FÍSICAS, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL, POR SEXO

30/09/2021

	Total	Sin asalariados	Con asalariados	Sin pluriactividad	Con pluriactividad
Total	2.032.979	1.610.995	421.984	1.898.794	134.185
VARONES	1.302.883	1.041.840	261.043	1.220.993	81.890
MUJERES	730.096	569.155	160.941	677.801	52.295



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

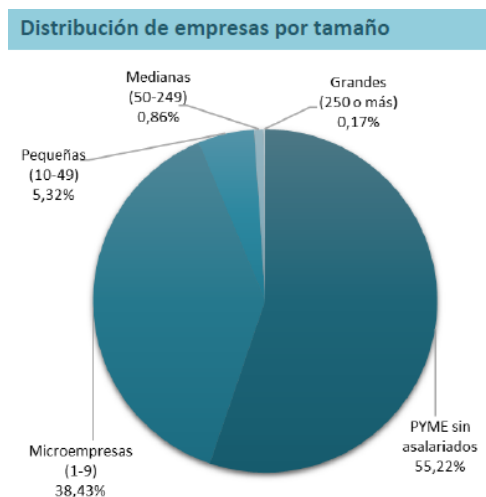
Según el informe Cifras Pyme del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a septiembre de 2021 existían en España un total de 1.304.691 empresas de 1 hasta 250 trabajadores, de las que 1.279.438 son empresas de hasta 50. Las empresas de más dimensión suman 30.131. Por tanto y tal como se puede observar en la siguiente tabla, el número de empresas que no están obligadas a implantar un plan de igualdad es mucho mayor que las que si lo están.

Empresas por tamaño	Número de empresas
PYME (0-249 asalariados)	2.919.456
PYME sin asalariados (0 asalariados) ² 2T2021	1.614.765
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	1.304.691
Microempresas (1-9 asalariados)	1.123.936
Pequeñas (10-49 asalariados)	155.502
Medianas (50-249 asalariados)	25.253
Grandes (250 o más asalariados)	4.878
Total Empresas	2.924.334

Fuente: Cifras Pyme del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a septiembre de 2021.

Para visualizar mejor las dimensiones de las empresas españolas se expone a continuación un gráfico que muestra la distribución de cada tipo de empresa por tamaño en comparación del resto. El mayor número corresponde a negocios y pymes sin asalariados, seguido de las microempresas de 1 a 9 trabajadores/as y las pequeñas empresas de 10 a 49. Una

representación bastante menor corresponde a las medianas y grandes empresas que son las que cuentan con más de 50 trabajadores



Fuente: Cifras Pyme del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a septiembre de 2021.

Las empresas de menor dimensión (de hasta 49 trabajadores/as) se concentran en los sectores industria, servicios y construcción.

	Agrario	%	Industria	%	Construcción	%	Servicios	%	Total
PYME	282.089	100	173.188	99,4	330.168	100	2.134.011	99,8	2.919.456
PYME sin asalariados ³ (0 asalariados) 2T2021	187.730	66,5	67.867	38,9	195.119	59,1	1.164.049	54,5	1.614.765
PYME (1-249 asalariados)	94.359	33,4	105.321	0,0	135.049	0,0	969.962	0,0	1.304.691
Microempresas (1-9 asalariados) ⁴	85.415	30,3	74.960	43,0	115.780	35,1	847.781	39,7	1.123.936
Pequeñas (10-49 asalariados)	7.993	2,8	24.834	14,3	17.510	5,3	105.165	4,9	155.502
Medianas (50-249 asalariados)	951	0,3	5.527	3,2	1.759	0,5	17.016	0,8	25.253
Grandes (250 o más asalariados)	115	0,0	1.081	0,6	110	0,0	3.572	0,2	4.878
Total empresas	282.204	100	174.269	100	330.278	100	2.137.583	100	2.924.334

Fuente: Cifras Pyme del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a septiembre de 2021.

Respecto al empleo generado, las empresas que cuentan con 1 a 49 trabajadores/as proporcionan empleo a 6.428.152 personas. Por lo que hay un gran número de trabajadores y trabajadoras que no se aprovechan de los beneficios que reporta un plan de igualdad ni de los derechos que preserva.

Empresas por tamaño	Empleo
PYME (0-249 asalariados)	10.524.456
PYME sin asalariados (0 asalariados) ³ 2T2021	1.614.765
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	8.909.691
Microempresas (1-9 asalariados) ⁴	3.392.734
Pequeñas (10-49 asalariados)	3.035.418
Medianas (50-249 asalariados)	2.481.539
Grandes (250 o más asalariados)	5.762.808
Total Empleo	16.287.264

Fuente: Cifras Pyme del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a septiembre de 2021.

El porcentaje mayor de empleados se encuentra en los sectores de la construcción, agricultura, servicios e industria.

	Agrario	%	Industria	%	Construcción	%	Servicios	%	Total
PYME	663.154	90,3	1.417.701	65,0	1.044.511	92,6	7.399.090	60,4	10.524.456
PYME sin asalariados ³ (0 asalariados) 2T2021	187.730	25,6	67.867	3,1	195.119	17,3	1.164.049	9,5	1.614.765
PYME (1-249 asalariados)	475.424	64,8	1.349.834	61,9	849.392	75,3	6.235.041	50,9	8.909.691
Microempresas (1-9 asalariados) ⁴	237.444	32,3	264.057	12,1	361.511	32,1	2.529.722	20,7	3.392.734
Pequeñas (10-49 asalariados)	147.882	20,1	521.689	23,9	331.555	29,4	2.034.292	16,6	3.035.418
Medianas (50-249 asalariados)	90.098	12,3	564.088	25,9	156.326,0	13,9	1.671.027,0	13,6	2.481.539
Grandes (250 o más asalariados)	71.035	9,7	762.901	35,0	83.170	7,4	4.845.702	39,6	5.762.808
Total trabajadores	734.189	100	2.180.602	100	1.127.681	100	12.244.792	100	16.287.264

Fuente: Cifras Pyme del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a septiembre de 2021.

La situación de la mujer en el mercado de trabajo

El año 2020 ha sido un año excepcional en relación con la economía y el mercado de trabajo. La actividad económica se ha visto gravemente afectada como consecuencia de la pandemia del Covid 19 presentando una fuerte caída de la actividad económica durante los dos primeros trimestres de 2020 para iniciar una leve recuperación a partir del tercer trimestre.

En el ámbito laboral, se ha seguido avanzando lentamente hacia una mayor igualdad, pero es cierto que, en relación con la situación de las mujeres, se ha registrado más desempleo, más jornadas a tiempo parcial y un aumento de cargas familiares en lo que se refiere a las

tareas propias del cuidado de hijos/as y personas dependientes, sumadas a las propias tareas del hogar.

Las encuestas e informes siguen reflejando la necesidad de seguir trabajando en este sentido. Según datos recogidos en *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020*. Secretaria de Estado de Empleo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, las responsabilidades familiares siguen recayendo, en su mayoría, en las mujeres. En este año entre los ocupados que trabajaron menos horas de las habituales con jornada reducida por permiso por nacimiento de hijo y/o cuidado de familiares, el 67,8% eran mujeres, 9 puntos menos que en 2019¹

El empleo de las mujeres ha descendido a 8.772.800, tras el máximo de mujeres trabajando alcanzado en 2019, cuando se superó por primera vez los 9 millones de mujeres ocupadas y se lideraba la creación de empleo femenino en la Eurozona. La tasa de ocupación femenina ha descendido en 2,2 puntos en 2020 y se sitúa en el 56,6%.

Este informe también señala que el número de mujeres desempleadas ha aumentado un 7,7%, y la tasa de paro sube 1,5 puntos (17,5%), 3,5 puntos superior a la del hombre. Además, presentan una mayor incidencia del paro de larga duración, 33,2% frente a 28,1% de los hombres, si bien desde 2014 desciende sin interrupción. En 2020 ha descendido su incidencia en más de 7 puntos con respecto a 2019, a la vez que la tasa de paro de larga duración ha bajado al 5,7%.

En cuanto a los sectores de actividad hay una mayor presencia de mujeres en el sector servicios (88,5%), en actividades de comercio, sanidad, hostelería y educación, siendo baja su presencia en industria y mínima en construcción. Los avances del empleo femenino en 2020 se han concentrado exclusivamente en las actividades sanitarias y profesionales, a un ritmo del 5,1% y del 2,1%, respectivamente. Por supuesto, desempeñan trabajos básicos e intermedios, siendo limitada su presencia en puestos directivos (4,9%), ocupados mayoritariamente por hombres (8,9%).

Se recoge también en el informe de la Secretaria de Estado que el empleo a tiempo parcial se concentra en las mujeres en un 74%. El peso del empleo a tiempo parcial se eleva progresivamente con la maternidad y con el número de hijos.

¹ Informe La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020. Secretaria de Estado de Empleo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

La implantación de planes de igualdad puede mejorar la situación actual, pero no basta con registrar este documento, es preciso reflexionar sobre las características de la empresa en concreto y evaluar si se cumplen las premisas adoptadas. Elaborar, negociar y desarrollar un plan de igualdad implica que las personas tengan conocimientos suficientes, independientemente de la labor de la inspección competente, para la vigilancia de la efectividad y cumplimiento con la normativa que debe controlar y sancionar a las empresas que no cumplan con las obligaciones del momento.

En el mundo actual es necesario ser responsable y estar comprometido con la sociedad, por ello, UPTA, en su vocación por apoyar a las personas trabajadoras autónomas y pequeñas empresas, encuentra necesario realizar un estudio que permita conocer el grado de implicación del colectivo para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y concienciar a las personas trabajadoras autónomas y pequeñas empresas de los beneficios y ventajas que supone para su organización la implantación de planes de igualdad voluntarios, beneficios tales como mejorar la productividad y el clima laboral, favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la corresponsabilidad y la racionalización de los horarios, y en general, difundir una imagen interna y externa de entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

En relación con lo anterior, surge la necesidad de conocer no solo la opinión de los/las empleadores/as sobre la implantación de medidas o planes de igualdad en sus organizaciones, sino también de concienciar a las personas trabajadoras autónomas y responsables de pequeñas empresas de asumir como algo propio la exigencia de garantizar la igualdad entre sus trabajadoras y trabajadores, un avance que no solo beneficia a la empresa, sino que tiene un importante impacto en la sociedad y en la economía de todo el país.

Avanzar en la igualdad de oportunidades efectiva requiere del establecimiento de más medidas y recursos dirigidos al colectivo, es responsabilidad de todas y todos.

II. Objetivo general y específicos

El objetivo general de este estudio es conocer el grado de madurez de las pequeñas empresas y los/las profesionales autónomos/as con trabajadores/as a su cargo, en relación con las medidas y políticas de igualdad como el camino para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la necesidad de recoger dichas medidas en un plan de igualdad voluntario.

Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- ❑ Conocer y analizar la cultura de género en las empresas con menos de 50 trabajadores/as y de profesionales autónomos/as con personal a su cargo
- ❑ Dar a conocer las ventajas de la implantación de planes de igualdad, entre otras, favorecer la racionalización de horarios, impulsar la conciliación laboral y familiar, mejorar el clima laboral, favorecer la atracción y retención del talento.
- ❑ Promover entre las personas trabajadoras autónomas con trabajadores/as a su cargo y las empresas con menos de 50 trabajadores/as la implantación de planes de igualdad voluntarios en sus organizaciones.
- ❑ Dar a conocer metodologías de trabajo para que las pequeñas empresas incorporen la igualdad entre mujeres y hombres a través de medidas y planes de igualdad voluntarios.
- ❑ Dar a conocer las ayudas de las diferentes Administraciones Públicas para implantar planes de igualdad en la empresa.
- ❑ Promover la realización de acciones dirigidas a sensibilizar a las personas trabajadoras autónomas de la importancia de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- ❑ Promover en las pequeñas empresas y en las personas trabajadoras autónomas una cultura basada en la igualdad de oportunidades y de trato como un elemento de calidad y como un valor estratégico.

III. Metodología y actividades realizadas

Tres son las fases que se han planificado para alcanzar los objetivos de este proyecto:

1. Fase documental
2. Fase experimental o trabajo de campo
3. Fase analítica

Fase documental

Esta primera fase ha sido fundamental para establecer las líneas del proyecto y analizar en detalle la información existente sobre políticas y medidas de igualdad, evolución y aplicabilidad de las mismas en las pequeñas empresas y en las personas trabajadoras autónomas con personal a su cargo, información recogida a través de estudios previos, documentación, información estadística, análisis y evolución de la normativa al respecto y demás fuentes de información que nos han permitido concretar el ámbito de nuestro estudio y conocer el grado de madurez de las personas trabajadoras autónomas y responsables de pequeñas empresas en relación a la aplicación de medidas de igualdad y la necesidad de recoger dichas medidas en planes de igualdad voluntarios.

Los objetivos de esta fase documental son:

- ✓ Identificar y localizar fuentes documentales vinculadas con las áreas del estudio.
- ✓ Organizar la información documental y valorar la información disponible.
- ✓ Analizar el contenido de las fuentes seleccionadas.

Para alcanzar estos objetivos se han utilizado los siguientes criterios para la selección de las fuentes:

- Actualización y cercanía de los datos.
- Fiabilidad de los datos: prioridad de fuentes validadas previamente en algún proceso de investigación.
- Comparabilidad: prioridad de fuentes documentales que arrojen datos comparables.
- Accesibilidad: prioridad de fuentes documentales de mayor accesibilidad.
- Compilación, depuración y ordenación de las fuentes documentales consultadas.
- Estudio en profundidad de la información contenida en las fuentes seleccionadas.

Las fuentes utilizadas quedan recogidas en el apartado correspondiente de este informe, si bien destacar que se han utilizado diferentes tipologías de fuentes, estadísticas, normativas,

hemerográficas, bibliográficas, que nos han permitido delimitar el campo temático y elegir la información a incluir.

Fase experimental

Durante esta fase se ha desarrollado el trabajo de campo, cuyo objetivo ha sido dar respuesta a los diferentes puntos de interés para este estudio y principalmente aportar los datos necesarios para acometer la estructuración y posterior elaboración del informe final del proyecto.

Se han llevado a cabo las siguientes técnicas de investigación:

□ Metodología cuantitativa:

Se ha elaborado una encuesta con dos tipos de preguntas, dicotómicas y de opción múltiple ya que este tipo de preguntas favorecen la recopilación de datos cuantitativos y procesables. Se ha optado por preguntas concisas, directas, sencillas y rápidas de contestar que nos permiten eliminar la ambigüedad y obtener datos cuantificables y medibles.

Los resultados de estas encuestas nos han permitido obtener una información detallada, exhaustiva y de primera mano de los principales protagonistas, trabajadoras y trabajadores autónomos que, por el tamaño de su empresa, menos de 50 trabajadores/as, no tienen obligación legal de implantar planes de igualdad, pero que en mayor o menor medida se rigen por protocolos internos que favorecen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se han realizado más de 2.140 encuestas repartidas por todo el territorio nacional, a autónomos/as y empleadores, para conocer la opinión de los profesionales de este colectivo con trabajadores/as a su cargo. Para realizar y distribuir las encuestas se han utilizado distintos canales para asegurarnos la máxima participación; así, la encuesta se ha distribuido a través de las redes sociales (Twitter, LinkedIn, Instagram y Facebook), de igual forma, la encuesta se ha puesto a disposición de las personas interesadas en la web de UPTA España, de sus territoriales y asociaciones sectoriales integradas con libre acceso a los/as trabajadores/as de este colectivo, también se han realizado encuestas telefónicas dada la heterogeneidad del colectivo (edad, brecha tecnológica) y su dispersión e implantación en pequeños municipios con dificultad de acceso a las nuevas tecnologías. Para potenciar la cumplimentación de la encuesta, se ha realizado una campaña informativa, bien a través de redes sociales, bien utilizando los encuentros que se han celebrado por este colectivo.

La encuesta recoge cuestiones generales como sexo, edad, sector de actividad, trabajadores/as a cargo, y cuestiones concretas sobre si la empresa cuenta con plan de

igualdad, los motivos de no contar con el mismo, aplicabilidad o no de medidas y políticas de igualdad y la necesidad de recoger estas medidas en un documento o plan de igualdad, y de esta forma obtener datos concretos sobre la realidad en materia de igualdad entre las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas.

☐ Metodología cualitativa:

El objetivo de esta metodología es recoger información significativa con el fin de completar y ampliar la información recogida a través de las encuestas realizadas. Se ha utilizado dos técnicas de investigación: entrevistas personales y grupos de discusión.

Se han realizado cinco entrevistas en profundidad con un guion previamente establecido con el objetivo de completar y ampliar la información recogida con la metodología cuantitativa y realizar un análisis más enriquecedor sobre la opinión, las necesidades y requerimientos del colectivo de autónomos/as.

Las personas entrevistadas son profesionales conocedores del colectivo, expertos/as en igualdad, empresarios/as y responsables de distintas administraciones públicas que enriquecen el estudio con opiniones tanto personales como profesionales sobre la necesidad o no de implantar planes de igualdad en empresas de pequeña dimensión.

Por otro lado, se ha realizado un grupo de discusión para completar las entrevistas en profundidad y dar respuesta a las principales cuestiones planteadas y surgidas en el resultado de las encuestas. En él han participado profesionales con un conocimiento exhaustivo del colectivo objeto de este estudio, representantes de organizaciones sindicales expertos/as en la negociación de planes de igualdad, responsables jurídicos que enriquecen el análisis desde el punto de vista legal, así como expertos/as en la igualdad en la empresa.

Fase analítica

En esta última fase se han analizado los resultados obtenidos en las fases documental y experimental. Para el análisis de los datos obtenidos a través de la metodología cuantitativa, el procesamiento estadístico se realiza utilizando tablas dinámicas (Excel) para procesar de manera rigurosa los datos aportados por los encuestados/as.

Para el análisis de los datos obtenidos a través de la metodología cualitativa, el procesamiento de la información obtenida tanto en las entrevistas en profundidad como en el grupo de discusión, el procesamiento se realiza a través de la elaboración de categorías de análisis de acuerdo con los indicadores propios de los objetivos del estudio: necesidad

de implantar planes de igualdad en pymes, aplicación de medidas y políticas de igualdad, ayudas de las administraciones para la implantación de planes de igualdad.

Una vez realizadas las tres fases en las que se divide la actividad, se ha elaborado un informe donde se recogen los resultados obtenidos en las mismas, analizando los resultados de las encuestas y las opiniones de los expertos, tanto individuales como grupales.

Repercusión de la actividad

El grado de incidencia directa de este estudio sobre el trabajo autónomo, supondrá, una vez analizada la situación actual en lo referente a la implantación de planes de igualdad en pequeñas empresas, adoptar las medidas necesarias para favorecer su implantación y alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como concienciar a la sociedad y a los poderes públicos de la necesidad de llevar a cabo las medidas ejecutivas y legislativas necesarias para llevar a la práctica las reivindicaciones establecidas a lo largo del proyecto.

Se ha remitido una nota de prensa a las principales agencias de comunicación y a través de las redes sociales facilitando las principales conclusiones del estudio.

Esta fase de difusión es muy importante para lograr una reflexión colectiva sobre la necesidad de implantar medidas y planes de igualdad voluntarios en las pequeñas empresas como camino para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

IV. Análisis Documental

Contextualización y evolución de la normativa que regula la igualdad de oportunidades

Todas las empresas entendidas como personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios retribuidos de las personas trabajadoras por cuenta ajena, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Ley Orgánica 3/2007², de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en concreto eliminar toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Fue una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

En el artículo 45 de esta ley se recoge que *"las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral"*. Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad

Un plan de igualdad se define como un *"conjunto ordenado de medidas evaluables, encaminadas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación por razón de sexo"*, según el artículo 46 de la misma norma.

Es una herramienta fundamental para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, pero también permite realizar un diagnóstico sobre la clasificación profesional, promoción y

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

formación, retribuciones y sobre las medidas de conciliación. Además, a través de estos, se pueden prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Desde el 2007 hasta ahora se ha avanzado en materia de igualdad y aunque muy poco a poco, la sociedad va tomando conciencia. Se han sucedido en el tiempo modificaciones normativas respecto a las empresas obligadas a implantar un plan de igualdad. Inicialmente, era una medida obligatoria para aquellas que contaban con una plantilla de más de 250 personas, y en la actualidad esta cifra se ha reducido a más de 50, y es que era necesario incluir a un número mayor de empresas para evitar que sus trabajadoras y trabajadores no estuvieran protegidos en materia de igualdad.

Además, en el artículo 49 de la misma ley se insta al Gobierno a establecer medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, medidas que incluirán el apoyo técnico necesario. Esta disposición fomenta la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Junto a las medidas de fomento se regula en el artículo 50 que se *creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios*. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la 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.

La aplicación de la ley orgánica de igualdad no obtuvo los resultados esperados por la falta del desarrollo reglamentario por lo que fue necesario modificarla y desarrollarla para evitar situaciones discriminatorias.

Con el Real Decreto Ley 6/2019³, 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, se reduce la obligatoriedad de implantar planes de igualdad a empresas con 50 o más trabajadores y trabajadoras, además se impuso la obligación de inscribir dichos planes en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas. Para ello el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON) incorpora entre sus trámites la opción para

³ 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.

registrar dichos planes de igualdad. La implantación y registro de los planes de igualdad se hará de forma progresiva según el tamaño de las empresas.

En este nuevo Real Decreto, se define de forma más detallada las sanciones correspondientes al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad, remarca el derecho a la conciliación, y establece el derecho a la remuneración correspondiente al trabajo. Se refiere a la igualdad de remuneración sin discriminación siguiendo la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.
















Un año más tarde, se publica el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre⁴, 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. En esta norma se especifica con mayor detalle el contenido del diagnóstico y del plan de igualdad. Era fundamental mejorar esta herramienta para ajustarse a la realidad de empresas y negocios, y para adoptar medidas adecuadas y eficaces para los beneficiarios/as. Un diagnóstico erróneo o insuficiente condicionará la totalidad del plan de igualdad.

Se entiende que es necesario seguir mejorando este instrumento en todo lo posible no sólo para combatir posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones sino porque también promueve cambios culturales encaminados a reducir sesgos y estereotipos de género que en la actualidad siguen frenando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Con esta nueva normativa se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en especial con el ODS 5 "Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas" (metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, 5.A y 5.C) y el ODS 8 "Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos" (meta 8.5). En definitiva, se trata de poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los

⁴ 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

jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

 OBJETIVO 5 IGUALDAD DE GÉNERO	 OBJETIVO 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
 Meta 5.1 Poner fin a la discriminación.	 Meta 8.1 Mantenimiento del crecimiento económico.
 Meta 5.2 Eliminar todas las formas de violencia de género.	 Meta 8.2 Elevar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación.
 Meta 5.3 Eliminar matrimonio infantil y mutilación genital femenina.	 Meta 8.3 Fomento de pequeña y mediana empresa.
 Meta 5.4 Reconocer el trabajo de cuidados y doméstico.	 Meta 8.4 Mejora de la producción y consumo eficiente y respetuoso.
 Meta 5.5 Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad oportunidades.	 Meta 8.5 Lograr el pleno empleo y trabajo decente.
 Meta 5.6 Asegurar el acceso salud sexual y reproductiva y derechos reproductivos.	 Meta 8.6 Reducción de los jóvenes sin trabajo ni estudios.
 Meta 5.A Asegurar la igualdad de derechos a los recursos económicos.	 Meta 8.7 Erradicación la esclavitud, trata y trabajo infantil.
 Meta 5.B Mejorar el uso de tecnología y TIC.	 Meta 8.8 Protección de los derechos laborales y trabajo seguro.
 Meta 5.C Aprobar políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento.	 Meta 8.9 Promoción el turismo sostenible.
	 Meta 8.10 Fortalecimiento la capacidad de las instituciones financieras.

Fuente: Metas De Los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Alto Comisionado para la Agenda 2030

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, contenía un vacío legal en lo referente a la negociación de los planes de igualdad con los representantes de los trabajadores/as, mejora introducida en el R.D. 901/2020 al incluir directrices respecto a dicha negociación y fijando el papel de los sindicatos a la hora de adoptar acuerdos y en el seguimiento de los planes de igualdad.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, junto con la definición de la discriminación indirecta. Por tanto, se exige a todos los Estados miembros que garanticen la correcta valoración de los puestos de trabajo y la prohibición de la discriminación retributiva por razón de sexo.

En la Recomendación de 7 de marzo de 2014, de la Comisión Europea, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, se solicita a los Estados miembros que establezcan medidas específicas para promover la transparencia salarial, entre ellas, permitir acceder al personal empleado a la información sobre los puestos de trabajo, niveles y sus condiciones retributivas desglosado por género, incluyendo la posibilidad de establecer auditorías salariales en el caso de las empresas u organizaciones que empleen al menos a 250 trabajadores y trabajadoras.

Así mismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género.

Según la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 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 efectivo cumplimiento, la brecha retributiva repercute a largo plazo en la calidad de vida de las mujeres, y perpetúa la brecha de las pensiones, que en la UE es del 33 %. La pandemia del COVID 19 y sus consecuencias económicas y sociales hacen todavía más acuciante la necesidad de afrontar esta cuestión, habida cuenta de que la crisis ha golpeado con especial dureza a las trabajadoras.

Esta última Directiva incluye medidas como la implantación de la transparencia retributiva dentro de las organizaciones, facilitar la aplicación de los conceptos clave relativos a la igualdad de retribución, como «retribución» y «trabajo de igual valor», y reforzar los mecanismos para su cumplimiento efectivo.

En cuanto al registro salarial en España, el RD Ley 6/2019, no establece un tamaño mínimo a partir del cual nace la obligación de tener que realizar este registro salarial, a pesar de las indicaciones recogidas en las recomendaciones, directivas y otras normativas. Pero en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres se establece que todas las empresas que ocupen a más de una persona trabajadora tendrán que efectuar un registro de salarios actualizado y con carácter anual.

Por tanto, el RD 902/2020, de 13 de octubre, da un paso más para alcanzar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres a través de la implementación de mecanismos de transparencia y auditorías salariales para detectar las brechas de género y revertirlas. En

España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en un 20%⁵, con las mujeres cobrando de media en torno a 5.000 euros menos al año que los hombres. Por lo que era necesario la obligatoriedad de este registro de salarios accesible a los representantes legales de las personas trabajadoras o las personas pertenecientes a la empresa o negocio en el caso de no existir dicha representación legal.

El registro retributivo de cada empresa debe recoger los valores medios -media aritmética- de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales 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 incluirá únicamente dichos valores medios y no las retribuciones individualmente percibidas por cada persona trabajadora (aunque es necesario conocerlas para calcular estos valores). En el caso de que sea una persona trabajadora la que acceda al registro por no contar la empresa con representantes legales, sólo podrá consultar a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y sistema de clasificación aplicable. No se facilitarán en este supuesto, por tanto, los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro.

Aunque la obligación de realizar un registro retributivo ya existía desde 2019, las empresas tuvieron que adaptar su contenido a las previsiones del Real Decreto 902/2020, desde el 14 de abril de 2021, fecha de su entrada en vigor.

El periodo temporal de referencia del registro es el año natural, es decir, el registro contendrá todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir una auditoría retributiva que 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 en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad.

⁵ Planes de igualdad en las empresas: estudio sobre su implantación e impacto. Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales. Unión Sindical Obrera. 2021

En el caso de existir una diferencia de un 25% o más entre los salarios de hombres y mujeres, debe incluirse en el registro salarial una justificación de que esa diferencia no está relacionada con el sexo de la plantilla.

El contenido de la auditoría retributiva empieza por realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa que implicará, por un lado, llevar a cabo una valoración de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción y, por otro, tener en cuenta la relevancia de otros factores que producen diferencias retributivas, las posibles deficiencias o desigualdades de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades en la promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

Además, debe establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas, con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, a partir de los resultados obtenidos.

Implantación y registro de los Planes de Igualdad

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se exponen los motivos por los que será necesario implementar un Plan de Igualdad en una organización:

- ♦ Erradicar la discriminación sexual directa o indirecta.
- ♦ Cimentar la conciencia colectiva sobre la igualdad entre hombres y mujeres.
- ♦ Hacer efectiva la integración de la mujer en todas las actividades de la empresa, haciendo real la igualdad de oportunidades.
- ♦ Prevenir el acoso sexual.
- ♦ Establecer el código de conducta que proteja a empleados y empresa.
- ♦ Fortalecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en la organización.

Como hemos mencionado, aunque la Ley Orgánica de 2007 introduce esta herramienta, es con el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuando se establece como obligatorio la implantación e inscripción de los planes de igualdad con un cronograma específico según tamaño de empresa.

Según datos del Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Ministerio de Trabajo y Economía Social, desde el año 2007 hasta

el treinta de septiembre de 2021 se han registrado sólo 2.977 convenios, se han modificado 12 y prorrogado 4. Entre los planes registrados se encuentran los que se han tramitado acordados y no acordados con los representantes de las personas trabajadoras.

AÑO	N.º PLANES IGUALDAD REGISTRADOS	PLANES I. MODIFICADOS	PLANES I. PRORROGADOS
2008	1		
2009	0		
2010	1		
2011	30		
2012	25		
2013	20		
2014	27	1	
2015	28	1	
2016	29		
2017	27		
2018	61		
2019	271	2	1
2020	995	4	
2021	1462	4	3
TOTAL	2977	12	4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REGCON. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Si ponemos estos datos en relación con el número de empresas de 50 o más trabajadores/as inscritas según el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (Informe Cifras Pyme), en esa fecha se deberían haber inscrito unos 30.000 planes de igualdad.

Desde el 2008 (primer año en el que aparece un plan de igualdad registrado en el REGCON) hasta el 2018 se habían registrado en España únicamente 249 planes, mientras que solo en 2019 figuran registrados 271, más que en los 10 años anteriores.

Según los plazos establecidos en la Ley para implantar y registrar planes en las empresas según tamaño, las empresas con plantillas entre 151 a 200 trabajadores/as contaban hasta el siete de marzo de 2020 para registrar sus planes, y es ese año cuando se observa un aumento respecto al año anterior, registrándose 995 planes de igualdad.

Lo mismo sucede al año siguiente, ya que en marzo del 2021 terminó el plazo para inscribir planes de igualdad las empresas con plantillas entre 101 a 150 trabajadores/as. Como vemos en la tabla anterior, el número de planes inscritos en el REGCON aumenta hasta 1.462 a fecha de 30 de septiembre.

Esta cifra se verá incrementada a partir de 2022, ya que las empresas de más de 50 trabajadores/as tendrán la obligación de implantar planes de igualdad.

En el registro aparecen los planes de igualdad registrados (acordados y no acordados con los representantes de las personas trabajadoras), los que se han modificado y prorrogado, la fecha de inscripción, el tiempo de vigencia, el sector, los sindicatos que participan y el ámbito territorial de los mismos, que puede ser estatal, provincial o de ámbito autonómico.

En la siguiente tabla puede observarse los planes registrados a nivel estatal y por comunidades autónomas (incluyendo los provinciales para facilitar la exposición). Desde el 2008 hasta septiembre de 2021 hay 813 a nivel estatal, mientras que 2.164 se han acordado a nivel provincial y regional. Entre las comunidades autónomas que más planes de igualdad han inscrito se encuentran Andalucía, Comunidad Valenciana, Madrid y Galicia. Por otro lado, las regiones que cuentan con menos planes son La Rioja, Islas Baleares y Extremadura.

AÑO	Nº CONVENIOS	ESTATAL	ANDALUCIA	ARAGÓN	ASTURIAS	BALEARES	CANARIAS	CANTABRIA	CASTILLA MANCHA	CASTILLA LEON	CATALUÑA	C. VALENCIANA	EXTREMADURA	GALICIA	MADRID	MURCIA	NAVARRA	PAÍS VASCO	LA RIOJA
2008	1							1											
2009	0																		
2010	1	1																	
2011	30	18	2						1			2	3	3			1		
2012	25	11	1	1		1			1		2	1		4	3				
2013	20	11	1							3	3					1	1		
2014	27	13			1		3	1		2	1	1			2		2	1	
2015	28	13	1			1		1		3		4		1	2		2		
2016	29	17			1		1			3		2	1	1	1	1	1	1	
2017	27	10					1	1	1	3	2	1	2	4	1		1		
2018	61	23	5	3	4	1	1	2		1	1	5	1	4	2		2	6	
2019	271	97	33	10	4	1	5	5	4	10	1	18	2	46	13	3	16	3	
2020	995	330	92	18	9	2	24	25	15	48	2	88	10	108	76	24	47	72	5
2021	1462	269	182	52	28	15	42	15	50	83	92	157	16	63	173	31	77	103	14
TOTAL	2977	813	317	84	47	21	77	51	72	156	104	279	35	234	273	60	150	185	19

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REGCON. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Sin embargo, en este registro las microempresas y personas trabajadoras autónomas no están representadas, ya que no están obligados por ley. Esto no quiere decir que no adopten medidas o políticas relacionadas con la igualdad, ni que no tengan un plan de igualdad registrado. Lo que suele ocurrir es que en la mayoría de los casos la adopción de estas medidas no se encuentra documentadas de manera formal y por tanto no consta ni se les reconoce el esfuerzo que están haciendo en igualdad de oportunidades.

De hecho, cuando investigamos sobre planes de igualdad se suelen encontrar datos y documentos que tratan la realidad del colectivo, las ventajas y dificultades para llevar a

cabo este tipo de acciones, siempre relacionados con empresas de mayores dimensiones y poca o ninguna referencia a las personas trabajadoras por cuenta propia.

En este punto, es importante destacar que según los datos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (informe cifras Pymes) entre autónomos/as y empresas de hasta 49 trabajadores/as suman un total de 2.894.203, que generan 6.428.152 empleos por cuenta ajena, frente a 8.244.347 que corresponden a empresas de más de 50 personas trabajadoras, según estas cifras, en el año 2021 hay un 43,81% de trabajadoras y trabajadores que no se ven beneficiadas de las ventajas que conlleva contar la empresa con un plan de igualdad.

Para incentivar una mayor implantación de planes de igualdad, las administraciones públicas tanto a nivel nacional como a nivel autonómico y local, facilitan ayudas y recursos técnicos dirigidas a apoyar a las empresas no obligadas a diseñar y registrar planes de igualdad.

AYUDAS/ SUBVENC.	SI	NO
ANDALUCÍA	1	
ARAGÓN	1	
ASTURIAS		1
ISLAS BALEARES	1	
CANARIAS		1
CANTABRIA	1	
CASTILLA LA MANCHA	1	
CASTILLA Y LEÓN	1	
CATALUÑA		1
C. VALENCIANA		1
EXTREMADURA		1
GALICIA	1	
C. DE MADRID		1
MURCIA	1	
NAVARRA	1	
PAÍS VASCO	1	
RIOJA (LA)	1	
NACIONAL	1	
FEMP	1	

Estas ayudas y subvenciones a lo largo de los años se han ido adaptando a los cambios normativos y a la problemática del momento. A modo de ejemplo, al menos 11 comunidades autónomas han promulgado ayudas en esta línea.

Estas ayudas se dirigen a empresas que no disponen de un plan de igualdad e intentan compensar los costes o parte de los costes, que la implantación de este tipo de planes supone para la empresa.

El montante de las ayudas varía de una administración a otra, pero suele estar entre los 3.000€ a 10.000€, ayudas que suelen ir dirigidas a empresas con un mínimo de trabajadores, habitualmente de entre 6 y 10.

Además, existen distintivos, nacionales y regionales, para otorgar a las empresas un reconocimiento y estímulo a la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, por adoptar medidas y buenas prácticas.

Resumen de los principales aspectos a tener en cuenta a la hora de elaborar un plan de igualdad

Los contenidos mínimos a recoger en un plan de igualdad:

- ❖ Identificación de las partes que lo conciertan.
- ❖ Ámbito personal, territorial y temporal (no superior a 4 años)
- ❖ Informe del diagnóstico de situación de la empresa o empresas del grupo, en su caso.
- ❖ Resultados de la auditoría retributiva (vigencia y periodicidad)
- ❖ Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- ❖ Descripción de las medidas concretas a realizar, indicando plazo de ejecución, priorización, e indicadores para poder valorar la evolución de las medidas adoptadas.
- ❖ Medios y recursos materiales y/o humanos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de objetivos y medidas.
- ❖ Calendario de implantación, seguimiento y evaluación de medidas.
- ❖ Sistema de seguimiento.
- ❖ Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- ❖ Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias en todas las fases.

Uno de los puntos más importante es el diagnóstico previo de la situación de la empresa ya que condicionará la eficacia del plan de igualdad, por lo que se deben recoger los siguientes aspectos:

- ✿ Proceso de selección y contratación.
- ✿ Clasificación profesional.
- ✿ Formación.
- ✿ Promoción profesional
- ✿ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ✿ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✿ Infrarrepresentación femenina.
- ✿ Retribuciones
- ✿ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Este diagnóstico y el contenido del plan de igualdad deben ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras y elaborado en la comisión negociadora del plan de igualdad, constituida previamente. En el caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, esta deberá crear una comisión integrada por personas de la plantilla en representación de la empresa y los sindicatos más representativos.

La comisión estará compuesta de 6 miembros, integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa (se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados). No obstante, estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Por último, se debe registrar tanto los planes de igualdad voluntarios (los que hacen las empresas que no están obligadas por ley) como aquellas que si lo están en el registro de Convenios del Ministerio de Trabajo y Economía Social.



<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/>

Beneficios de implantar un plan de igualdad

Es evidente que elaborar, implantar, registrar y realizar un seguimiento y evaluación de un plan de igualdad por parte de una empresa se encuentra ligado a un coste de tiempo, de esfuerzo y económico a asumir por parte de personas empresarias. Pero este esfuerzo resulta beneficioso siempre y cuando se realice desde un verdadero compromiso y no sólo siguiendo pautas marcadas por la administración.

Muchos son los beneficios que una empresa puede obtener, independientemente de su tamaño, con la puesta en marcha y desarrollo del plan de igualdad. Beneficios en relación con los trabajadores/as, la productividad, la imagen de marca, el clima laboral....

Una empresa que adopta medidas para favorecer la conciliación gana en flexibilidad y en eficiencia, toma decisiones que afectan al capital humano de la empresa, independientemente del número de personas que forma ese capital humano.

Aunque es necesario una fuerte inversión, es una oportunidad para realizar un diagnóstico de la realidad, de las características y problemática de los grupos de personas que forman parte de la entidad, y supone avanzar en calidad, algo que se refleja en la imagen de marca.

Mejora la productividad. Los planes de igualdad favorecen un mejor uso de los tiempos, esto derivará en una mayor productividad y dedicación. Este instrumento incide en la formación, ordenación del trabajo, promoción en la empresa, la retribución, y todo ello redundará en los/as trabajadores/as ya que aumentará su potencial y el sentimiento de pertenencia.

Por tanto, también **fomenta la creatividad e innovación**, porque en una empresa que aprovecha el talento de sus trabajadoras y trabajadores, es una empresa que tiene más oportunidades de desarrollar estrategias adecuadas y seguir sumando. La igualdad de oportunidades a la hora de promocionar y seleccionar a las personas aporta nuevas oportunidades en todas las áreas de la empresa.

Reduce el absentismo laboral. Reduce el estrés en las plantillas debido a una gestión más eficiente y justa de los recursos humanos en la que se apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar.

Mejora el clima laboral. Acaba con las diferencias entre compañeros y compañeras, lo que favorece a mejorar el ambiente laboral. Fomenta el compromiso desde todos los niveles de la empresa, por tanto, se forma una fuerza positiva que favorece un buen clima, con clara repercusión en la productividad de todas y todos.

Racionaliza los horarios. Optimiza el uso de los tiempos de forma más racional, moderna y eficiente.

El plan de igualdad es un instrumento que analiza todos los pilares de una empresa y en la que se establecen medidas y acuerdos adoptados por las partes, se compromete con la igualdad de oportunidades a nivel interno pero sus valores se transmiten a la sociedad en general, refuerza la imagen de cara a sus clientes y al resto de grupo de interés.

Contribuye a construir una imagen de excelencia y de responsabilidad social.

Normativa

Mucha es la normativa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel nacional como internacional. En este apartado recogemos las disposiciones más significativas

Nacional:

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- 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 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 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.
- 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.

Europea:

- Artículos 1 y 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- 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.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, DOUE 30.03.2010.
- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género.
- Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. Comisión Europea.
- Estrategia de igualdad de género 2018-2023. Consejo de Europa.
- Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.

Internacional:

- Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Artículos 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Resolución de la Asamblea General 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Artículo 3 de la Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) Resolución de la Asamblea General 34/180 del 18 de diciembre de 1979.

V. Análisis Cuantitativo

Se ha utilizado una metodología cuantitativa con el objetivo de recabar información directa sobre la implantación de planes de igualdad en empresas no obligadas por ley, es decir, en empresas con menos de 50 trabajadores/as y en los negocios de personas trabajadoras autónomas y conocer el grado de madurez de estos profesionales en relación con las medidas y políticas de igualdad.

En la parte cuantitativa se han realizado 2.140 cuestionarios a trabajadores/as autónomos/as y responsables de pequeñas empresas de los diferentes sectores de actividad que forman el tejido empresarial.

El cuestionario se ha elaborado para obtener la siguiente información:

- ➔ Implantación voluntaria de planes de igualdad en pymes y micropymes.
- ➔ Grado de aplicación de medidas y políticas de igualdad entre los profesionales del colectivo de autónomos.
- ➔ Motivos por los que no aplican dichas medidas en sus negocios.

En los siguientes epígrafes se presentan los resultados obtenidos con este trabajo de campo. Adjuntamos como Anexo 1 el modelo de encuesta.

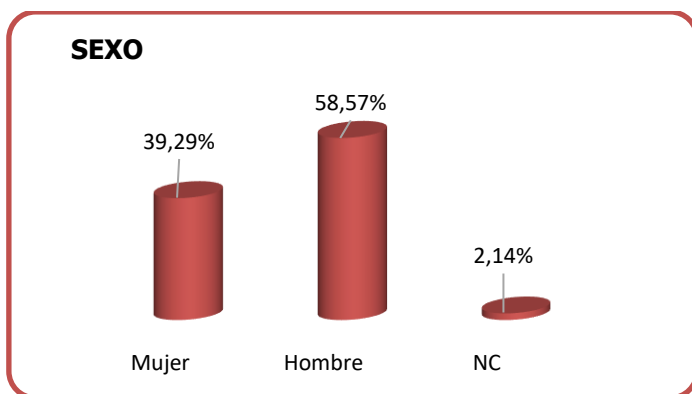
Para obtener la máxima información, en algunas de las preguntas planteadas se ha facilitado a los entrevistados/as la posibilidad de respuesta múltiple por lo que el total del porcentaje puede ser superior al 100%.

Al tratarse de un estudio de ámbito estatal, se distribuyó el cuestionario en todas las Comunidades Autónomas, fundamentalmente a través de las diferentes redes sociales y con la colaboración de las organizaciones territoriales de la propia entidad beneficiaria, así como de las asociaciones sectoriales integradas. Para asegurarnos la máxima participación se han realizado encuestas telefónica y presencialmente dada la heterogeneidad del colectivo (edad, brecha tecnológica) y su dispersión e implantación en pequeños municipios con dificultad de acceso a las nuevas tecnologías.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

La primera variable hace referencia al sexo de los encuestados/as y confirma los datos publicados habitualmente tanto por las administraciones públicas competentes como por otros estudios sobre nuestro colectivo.

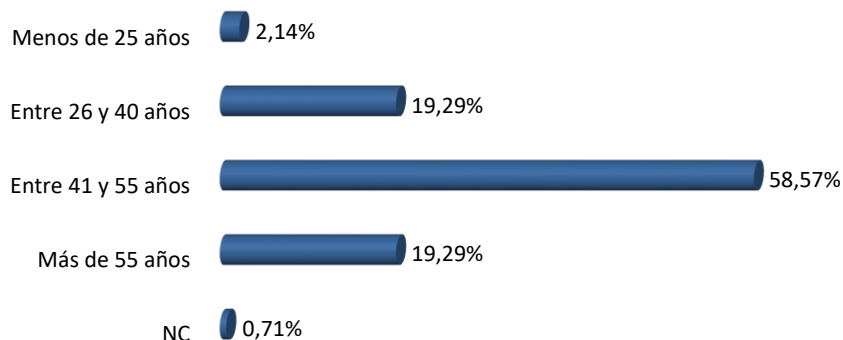
Aunque la diferencia en el porcentaje entre hombres y mujeres pertenecientes al colectivo de autónomos ha ido disminuyendo en los últimos años, actualmente el porcentaje mayoritario es de hombres así se confirma en los resultados de la encuesta en la que han participado un 58,57% de hombres frente un 39,29% de mujeres.



En cuanto a la edad, igual que en la variable anterior, es un fiel reflejo de la realidad de este colectivo, donde el porcentaje de entrevistados/as entre 41 y 55 años representa casi el 60%, concretamente un 58.57% frente a los otros dos grupos mayoritarios el compuesto por trabajadores/as entre 26 y 40 años y el de mayores de 55 años, ambos con un 19,29%

Estos datos confirman diferentes estudios analizados, donde encontramos que prácticamente la mitad de las personas trabajadoras por cuenta propia en España tienen edades entre 35 y 55 años, mientras que un bajo porcentaje es menor de 25 años.

EDAD

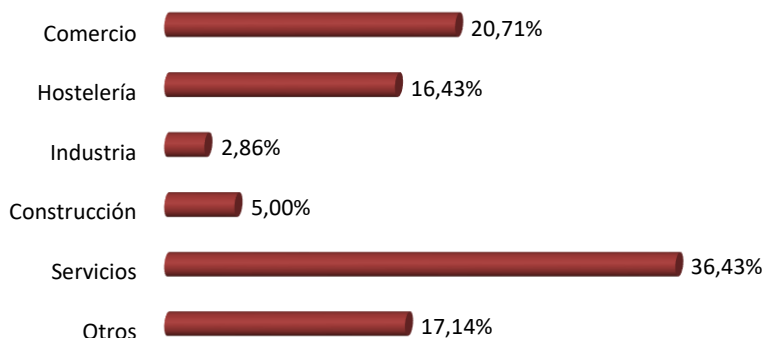


VARIABLES RELACIONADAS CON LA EMPRESA

Las personas trabajadoras autónomas en España están presentes en todos los sectores de actividad, aunque destacan en sectores como servicios, comercio, construcción y hostelería, tal y como se refleja en el gráfico siguiente.

Según observamos, por sectores la muestra representa un peso específico en el sector servicios y una menor representación de trabajadores/as autónomos/as en los sectores de industria y construcción.

SECTOR DE ACTIVIDAD

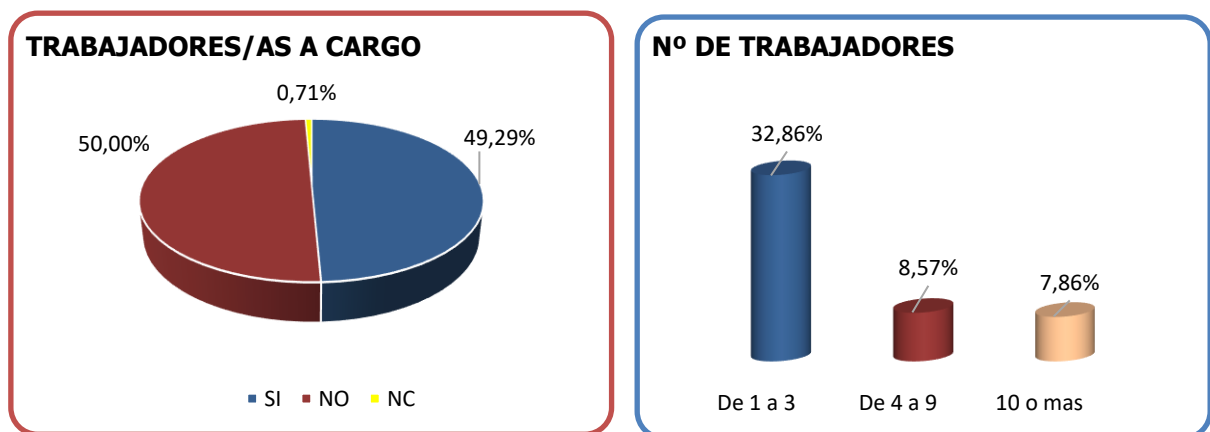


** Aunque el porcentaje de otros es elevado, 17.14%, la actividad de los encuestados/as que han seleccionado esta opción, en la mayoría de los casos se encuentra dentro de los sectores anteriores, fundamentalmente servicios.

En cuanto a la variable si el profesional encuestado/a tiene trabajadores/as a su cargo, de los 2.125 profesionales que han respondido a esta pregunta, el 50% (1.070 encuestados/as) manifiesta no tener trabajadores/as a su cargo. Según cifras de septiembre de 2021, había registradas en España 2.916.456 empresas de 0 a 249 trabajadores/as, de las cuales 1.614.765 son pymes sin asalariados/as, lo que representa más del 55% del total, mientras que más del 38% tienen entre 1 y 9 trabajadores/as.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta coinciden con la realidad de las micropymes y pequeñas empresas españolas. Del 50% de los encuestados/as que indican contar con trabajadores/as a su cargo, casi el 33% cuenta con 1 a 3 asalariados/as y prácticamente el 9% tiene entre 4 a 9 trabajadores/as.

En los dos últimos años se ha producido un descenso en el número de autónomos/as con trabajadores/as a cargo, debido a la situación económica producida por la crisis sanitaria, muchas personas trabajadoras autónomas han tenido que reducir sus plantillas e incluso prescindir de momento de los empleados/as para poder hacer frente a la crisis.

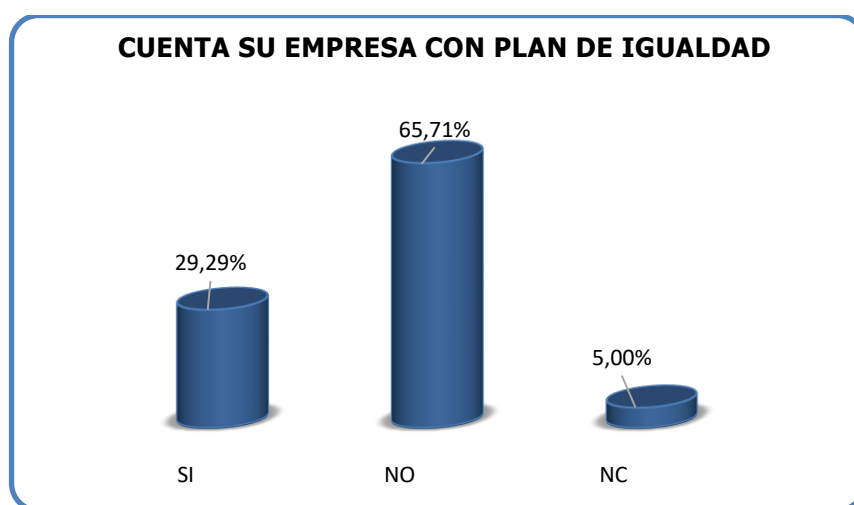


Como hemos comentado anteriormente, prácticamente el 50% de las personas encuestadas que cuentan con personal a su cargo y están dentro de los valores que se dan habitualmente entre nuestros profesionales, esto es, empresas entre 1 y 9 asalariados/as.

Según las variables anteriores el colectivo de personas trabajadoras que han contestado a la encuesta refleja las principales características del colectivo de trabajadores/as autónomos/as de España, es decir, mayoritariamente hombres, de 41 a 55 años, en su mayoría del sector servicios, con asalariados/as entre 1 o 3.

VARIABLES RELACIONADAS CON EL PLAN DE IGUALDAD

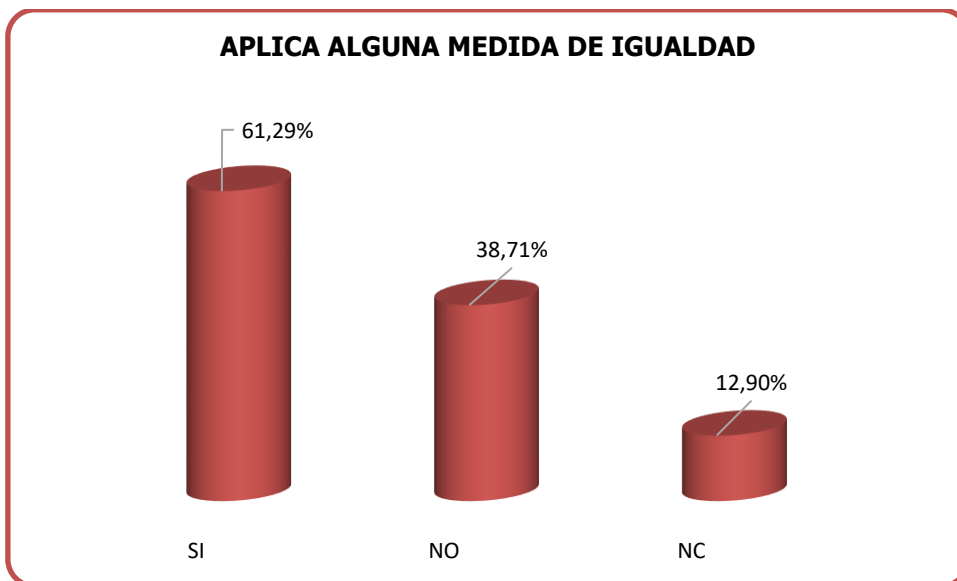
Una vez conocido el perfil de las personas encuestas, abordamos la pregunta sobre la cual gira todo este estudio, "¿cuenta su empresa con un plan de igualdad?" Los resultados son abrumadores, más del 65% manifiestan que no tienen implantado un plan de igualdad. Este dato analizado sin tener en cuenta en resto de los obtenidos en la encuesta puede producir sorpresa e incluso desasosiego, pero es necesario poner en relación datos como tamaño de la empresa, número de trabajadores/as en plantilla, motivos por los que no se implanta planes de igualdad y si aplican alguna medida independientemente de estar recogida o no en algún documento.



Es importante destacar que, si las personas trabajadoras autónomas y los responsables de empresas con 1 o 3 trabajadores/as realizan medidas o acciones en materia de igualdad no recogidas en planes de igualdad, significa que existe una base sólida sobre la que edificar.

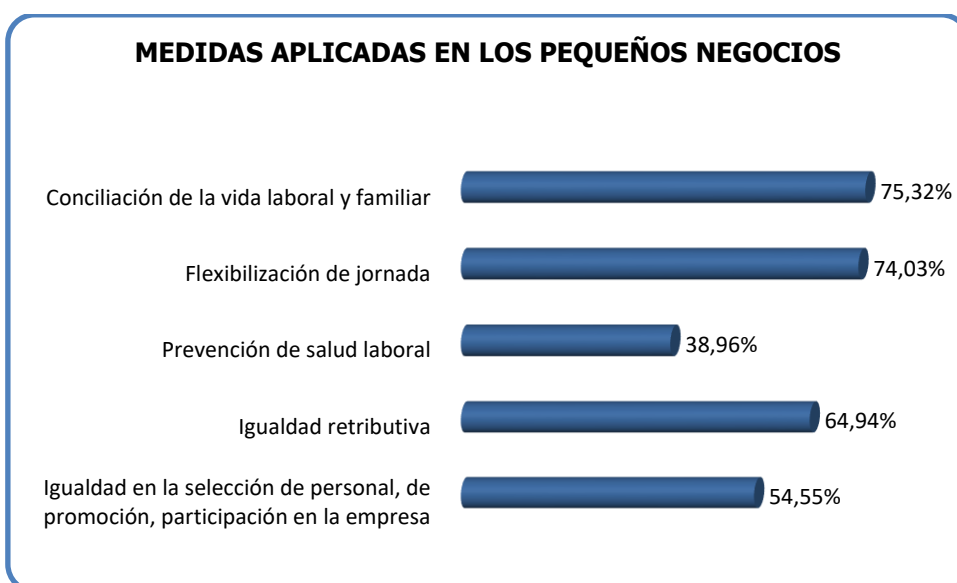
Para dar respuesta a la reflexión anterior, preguntamos a los profesionales de nuestro colectivo si realizan en su empresa alguna medida o acción concreta de igualdad, aunque no dispongan de un plan donde se recojan dichas medidas.

La respuesta la vemos reflejada en el siguiente gráfico. Más del 60% de los encuestados manifiesta que si aplica alguna acción relacionada con las políticas o medidas de igualdad.



Para profundizar en este punto, preguntamos qué tipo de medidas suelen aplicar a pesar de no estar recogidas en un plan de igualdad. Principalmente, dos suelen ser las medidas que suelen aplicar en sus negocios los profesionales autónomos/as: medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar (75%) y medidas de flexibilización de la jornada laboral (74%)

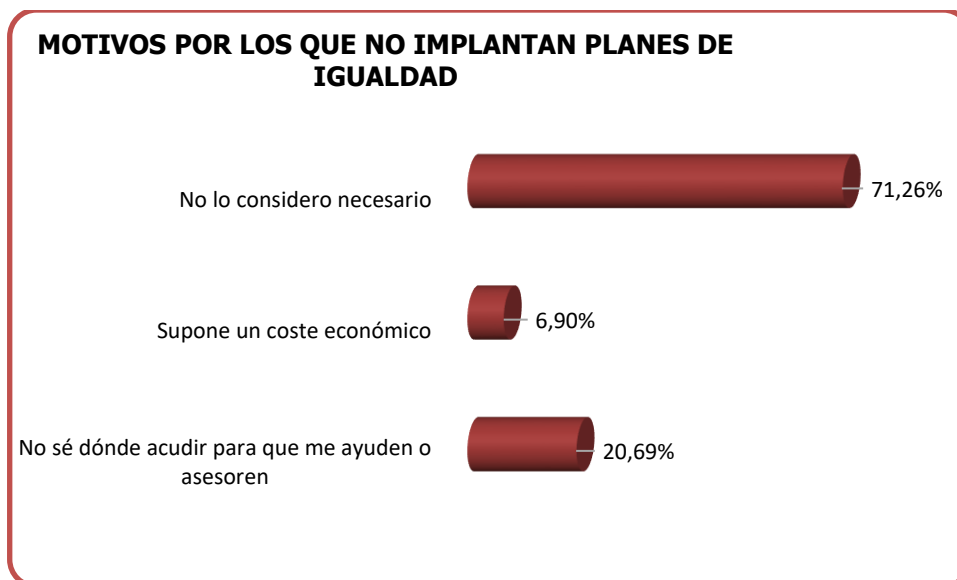
Estos resultados demuestran que, a pesar de no contar con planes de igualdad, las personas trabajadoras autónomas están predispuestas a contribuir a alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en España.



Otro de los objetivos de este informe es conocer los motivos por los que las personas trabajadoras autónomas responsables de entidades con trabajadores/as a su cargo, no cuentan con un plan de igualdad.

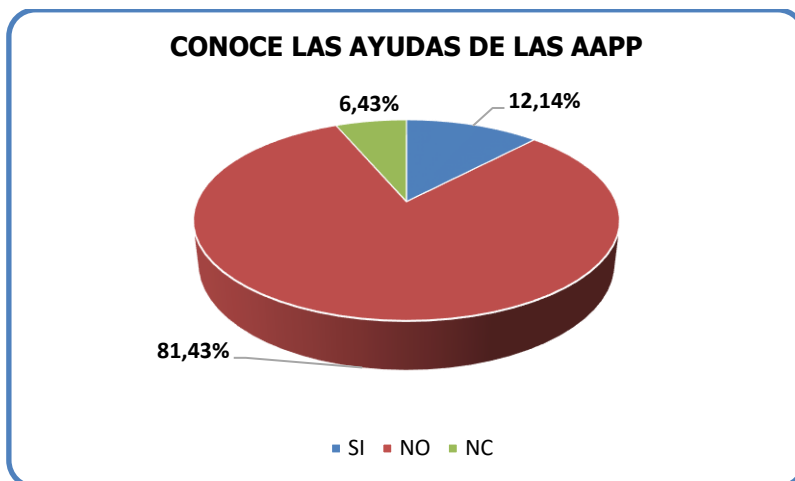
Tres son los motivos fundamentales: porque no lo consideran necesario, porque no saben dónde buscar ayuda y porque les supone un coste económico.

Como vemos en el gráfico siguiente, el principal motivo es porque no lo consideran necesario (44,29%). Esta respuesta sugiere otra pregunta ¿Por qué no lo consideran necesario? La respuesta puede tener dos enfoques, o bien porque no consideran que el tema sea importante o bien porque no consideran necesario recoger las medidas que ya aplican en un documento.



La respuesta a la pregunta formulada en el párrafo está contestada a lo largo de toda la encuesta, las personas trabajadoras autónomas ya aplican medidas de igualdad entre sus empleados/as, facilitan la conciliación, apuestan por la flexibilidad en la jornada laboral, tienen en cuenta la igualdad en la promoción, en la formación. en la selección de personal, y por supuesto, apuestan por la igualdad retributiva.

Entonces ¿cuál es el motivo para que estas medidas no se recojan en planes de igualdad?, como nos han dicho los propios encuestados/as, la falta de información en general y falta de información sobre ayudas, tanto económicas como de asesoramiento, de las diferentes administraciones públicas. Así lo vemos reflejado en el gráfico siguiente.



Más del 80% de nuestros profesionales desconocen que existen administraciones públicas que pueden asesorarles en la elaboración de planes igualdad y poner de manifiesto las ventajas que tiene aplicarlo en sus empresas.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

- El colectivo de personas trabajadoras que han contestado a la encuesta son mayoritariamente hombres, de 41 a 55 años y en su mayoría pertenecen al sector servicios.
- El 50% de los encuestados/as tienen plantillas de entre 1 y 3 trabajadores/as
- El 65% de las personas encuestadas no cuentan con plan de igualdad en sus negocios.
- Más del 60% de los participantes en la encuesta aplica alguna medida o política de igualdad. Fundamentalmente favorecer la conciliación laboral y familiar (75%) y la flexibilización de los horarios de trabajo (74%)
- Dos son los motivos fundamentales por los que no elaboran e implantan planes de igualdad: no lo consideran necesario y falta de información.
- De los resultados de la encuesta se desprende falta de información no solo en la elaboración e implantación del plan de igualdad sino un desconocimiento de dónde acudir para recibir asesoramiento y ayuda.

VI. Análisis Cualitativo

La metodología cualitativa:

- a) Se han realizado cinco entrevistas personales a informantes clave en materias relacionadas con el objeto del estudio.
- b) Se ha realizado un grupo de discusión. con el objetivo de obtener más información sobre el grado de madurez de las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas con empleados/as a su cargo, en relación con las medidas y políticas de igualdad y su opinión sobre la necesidad de recoger dichas medidas en un plan de igualdad voluntario.

Entrevistas personales

La realización de las entrevistas a informantes clave responde a la necesidad de recabar información y conocer su opinión sobre la situación de la igualdad de género en España, y la necesidad de implantar planes de igualdad en micro y pequeñas empresas, que beneficios reporta para la entidad dicha implantación y que medidas sería necesario abordar para fomentar la aplicación de políticas de igualdad.

Para evitar que la información se alejara de los objetivos de la investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas, es decir, siguiendo un guion elaborado previamente. Pero dado que cada entrevistado/a es experto/a en temas específicos relacionados con el objeto del estudio, el guion de cada entrevista es distinto dependiendo del perfil del experto/a consultado/a.

En general, en el guion de la entrevista se establece un esquema con los temas a tratar y consta de una serie de preguntas de carácter abierto, diseñadas a fin de obtener la información relevante para los objetivos marcados.

Teniendo en cuenta la disponibilidad de los expertos/as a entrevistar y las limitaciones por la crisis sanitaria, el medio utilizado para realizar las entrevistas ha sido a través de correo electrónico.

En cuanto al perfil de los/las entrevistados/as, se seleccionaron estratégicamente los interlocutores en función de determinados criterios, entre ellos, la heterogeneidad en el perfil de los informantes, su conocimiento y experiencia en determinados aspectos del

ámbito del estudio, y la capacidad de estos para aportar información desde diferentes puntos de vista.

Los informantes que han participado son:

- ▶ Alexis Serra Rovira. Exdirector de la Oficina para la Reforma Horària. Govern de la Generalitat de Catalunya.
- ▶ Candela Mora Gonzalez. Empresaria y experta en políticas de igualdad.
- ▶ Almudena Cueto Sánchez. Exdirectora del Instituto Asturiano de la Mujer y de la Juventud.
- ▶ Marta Gil Aguado. Secretaria de Igualdad y Políticas Sociales de UGT Castilla-La Mancha.
- ▶ Elisa Estévez Rodríguez. Directora de centro de formación “Academia Elisa”

Como hemos comentado anteriormente, el guion de cada entrevista es distinto dependiendo del perfil de cada entrevistado/a, y teniendo en cuenta la relevancia de sus opiniones, hemos optado por transcribir literalmente las entrevistas realizadas.

Entrevista a ALEXIS SERRA ROVIRA

Exdirector de la Oficina para la Reforma Horària.
Govern de la Generalitat

Resumen de su trayectoria:

Nacido el 2 de agosto de 1975 en Manresa y con dos hijos, en lo profesional me gusta identificarme con los proyectos en donde participo y soy un apasionado del trabajo en equipo. Me gusta la gestión, la creatividad, soy amante del diálogo y practico la empatía.



Diplomado en Ciencias Empresariales, máster en Dirección de Marketing y Comunicación, posgrado en Negociación Colectiva y Relaciones Laborales y en Gestión de Gerencia Local, Función Directiva.

Durante gran parte de mi trayectoria profesional he dirigido la gerencia en diferentes organizaciones, la mayor parte vinculadas al trabajo autónomo. También he dirigido diferentes gabinetes en la administración pública.

Me he especializado en políticas del tiempo, basadas en la eficiencia en el tiempo, la conciliación corresponsable y los hábitos saludables. He trabajado como consultor en usos del tiempo, participado en conferencias y he escrito numerosos artículos.

He dirigido la Oficina para la Reforma Horària, la unidad política del Govern de la Generalitat para trabajar las políticas del tiempo i de racionalización de los horarios en Catalunya. Acabamos de aprobar el Plan Viure Millor (de transición hacia la reforma horaria)

Anteriormente ya había participado en procesos participativos y de concertación como el Pacte por la Infancia (2014) y el Pacto por la Reforma Horària (2017).

- 1. La Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 2007 supuso dejar patente que existía una desigualdad de género en el ámbito laboral, 15 años después seguimos hablando de lo mismo. En su opinión, ¿Cuál es la situación general de la igualdad de género en España?*

Culturalmente, la sociedad española ha sido más bien machista y paternalista. Eso ha dado lugar a este retraso y cambiarlo supone un esfuerzo no solamente en lo político, que también, sino también en la concepción cultural.

Hay un retraso muy preocupante en relación a la igualdad de género. A diferencia de otros estados europeos, los diferentes Gobiernos, también autonómicos, empezaron muy tarde a considerar la implantación de normativas con rango de Ley para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

Los cambios se van percibiendo progresivamente. Hoy por ejemplo ya nos resulta más extraño ver un anuncio publicitario en donde se vea que el papel de la mujer es únicamente el de ama de casa. Hace unos años eso era impensable. Pero el cambio real pasa por una asunción real de responsabilidades en los hombres y en entender que mujeres y hombres deben asumir por igual sus responsabilidades. Y lamentablemente estamos aún lejos de esa igualdad efectiva.

2. La obligación de implantar planes de igualdad en la empresa afecta a aquellas que tengan más de 50 trabajadores, pero según datos del INE en España existen 1.143.857 Microempresas (1-9 asalariados/as) y 158.477 Pequeñas empresas (10-49 asalariados/as) lo que en empleo se traduce en más de 6 millones de trabajadores/as en empresas sin obligación de contar con planes de igualdad. En su opinión, ¿cómo podemos impulsar la implantación de planes de igualdad en estas entidades para lograr la igualdad efectiva?

De entrada, hay que ir normalizando estos planes de igualdad en el mundo empresarial. En este sentido no solo vale redactar un plan de igualdad, sino que dicho plan se debe cumplir. Por otro lado, hay que promover que las diferentes normativas en relación a la igualdad de mujeres y hombres incorporen la obligatoriedad de desarrollar planes en empresas más pequeñas.

Por otro lado, hay que trabajar en la redistribución de los tiempos. España acumula un grave problema en relación a la distribución de los tiempos. Sin ir más lejos el trabajo reproductivo doméstico ha ido a cargo de las mujeres. Por norma, las mujeres acumulan tiempo de trabajo con el tiempo dedicado a los cuidados a niños/niñas y/o personas dependientes y a tiempo doméstico. Esto nos lleva a que las mujeres tengan lo que denominamos la pobreza de tiempo dado que les falta los otros tiempos necesarios (tiempo libre, tiempo de descanso...)

3. En su opinión, ¿Cómo influye contar con unos horarios racionales en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres?

Sin duda una racionalización general de los horarios ayudaría a dar un equilibrio a los diferentes usos del tiempo en nuestro día a día, también en la redistribución de los tiempos entre mujeres y hombres.

Una sincronización de los horarios de la sociedad, los horarios laborales y la gestión personal del tiempo debería permitir un mayor ejercicio de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Hablamos de llegar a grades consensos reales y eficaces para redistribuir los tiempos de trabajo, aprovechando mejor los tiempos de la mañana, reduciendo el tiempo de comida en el mediodía para salir antes de forma generalizada.

Hablamos de racionalizar los horarios de las escuelas, los actos culturales, programación televisiva, el ocio y la restauración.

Dicho proceso de racionalización supondría un equilibrio de los diferentes usos del tiempo y permitiría sin duda un cambio global que se traduciría en un aumento del Producto Interior Bruto y en la mejora de nuestra calidad de vida. Pero ya he dicho antes que hablamos de cambios importantes en relación a nuestros hábitos. Y nuestros hábitos tienen en parte una cierta base cultural. Y los cambios culturales acostumbran a ser lentos.

El Gobierno anuncio una Ley de Tiempo Corresponsable para garantizar la conciliación y la igualdad de acceso al trabajo a hombres y mujeres. De momento se la espera.

4. Las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas suelen aplicar políticas de conciliación/corresponsabilidad o flexibilización de horarios sin necesidad de recoger las mismas en un plan de igualdad ¿es necesario recoger esas y otras políticas o medidas en un plan de igualdad?

Si queremos avances reales en la igualdad en el trabajo soy partidario de grandes acuerdos que permitan vislumbrar este avance real. En los últimos años ya ha habido un incremento de la flexibilización en relación al tiempo de trabajo. El mayor interés de las personas trabajadoras en dar valor a su tiempo fuera del trabajo, en poder conciliar mejor su tiempo laboral con el personal y familiar, ha dado como resultado diferentes propuestas de flexibilización horaria. Hay un avance.

Por ejemplo, ya antes de la pandemia se fueron incorporando en las negociaciones colectivas medidas para flexibilizar los horarios en la empresa española. Por ejemplo, la

regularización de las bolsas de horas para permitir que sean un instrumento de conciliación. Flexibilizar la entrada y la salida del trabajo ha sido una de las medidas más incorporadas juntamente con la implantación del teletrabajo.

En Catalunya hubo un acuerdo interesante entre sindicatos y patronal acerca de medidas para avanzar en unos horarios más racionales en las empresas. Dicho acuerdo, el "Acuerdo para el impulso laboral de la reforma horaria. 10 objetivos para la negociación colectiva" marco una interesante hoja de ruta. Lamentablemente dicho acuerdo no ha tenido el avance que hubiésemos deseado.

Tema aparte sería el teletrabajo. La pandemia nos ha enseñado el camino. De todos depende saber cómo este tipo de organizaciones del trabajo sea compatible con la conciliación real de mujeres y hombres, con un instrumento de mayor productividad y ahorro empresarial. La respuesta está en el teletrabajo híbrido. La buena noticia fue la ley sobre el teletrabajo. La mala, que no se cumple.

5. En la encuesta realizada, cerca del 70% de los/las entrevistados/as no tienen implantados planes de igualdad en sus entidades, porque no lo consideran necesario, porque supone un coste económico, o porque les falta información. En España existen ayudas, tanto económicas como de asesoramiento, para la elaboración e implantación de planes de igualdad. ¿Estas ayudas son conocidas por autónomas/os y empresarias/os? ¿Cómo podemos llegar a ellos?

Las grandes empresas sí que tienen planes de igualdad ya implantados. A medida que la empresa es más pequeña vemos más difícil su implantación. En todo caso la ley plantea que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y deben tomar medidas al respecto y remarca que las empresas de más de 50 trabajadores/as para dichas medidas de igualdad, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto.

Los agentes económicos y sociales son responsables junto a las administraciones públicas de dar mayor difusión a la implantación de dichas medidas.

6. En algunas licitaciones o concursos públicos se valora que la empresa cuente con un plan de igualdad independientemente del número de empleados/as. ¿Cómo valora estas disposiciones?

Es una medida más para favorecer la implantación de dichos planes. Todos los modelos de contratación pública deberían incorporar como requisito que las empresas tuvieran implantado su plan de igualdad.

7. ¿Cómo ha evolucionado el papel de las AAPP, sindicatos, patronal y asociaciones de autónomos en la implantación de planes de igualdad?

Los agentes económicos y sociales de hecho se prestan a ayudar o prestar servicios para sus afiliados. Su función es fundamental en este sentido. Me gustaría ver avances en este sentido y los hay, pero debo decir también que todavía no han situado estos temas en el lugar de prioridad que corresponde.

Entrevista a CANDELA MORA GONZÁLEZ

Empresaria y experta en políticas de igualdad

Resumen de su trayectoria

En la actualidad es presidenta y socia fundadora de la consultora AKANZ PARTNERS, socia fundadora y directora de análisis de EQUALITY CERTIFICATE y cofundadora de la consultora de ingeniería 7SDG.

Entre 2013 y 2019 he sido delegada de la Junta de Andalucía en Madrid, desarrollando funciones para la promoción y la difusión, así como, para la representación institucional de Andalucía en Madrid. He colaborado, en el desempeño del puesto, en la promoción de proyectos económicos y empresariales Andaluces en Madrid, desarrollando acciones para facilitar la promoción de las empresas andaluzas, -de diversos sectores de actividad-, fuera y dentro de la Comunidad Autónoma. Ha diseñado y organizado eventos culturales, turísticos, gastronómicos, asesorando a empresas y/o administraciones para realizar actividades promocionales y presentaciones de productos o servicios a los medios profesionales o al público en general.

Entre 2008 y 2012, he sido coordinadora federal de políticas de igualdad de la Comisión Ejecutiva Federal CEF-PSOE donde he participado, diseñado y organizado reuniones políticas e institucionales a nivel autonómico, nacional e internacional de carácter orgánico e institucionales.

En julio de 2021 ha dirigido la I edición del Curso de Verano de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla MUJER, EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO: RETOS Y OPORTUNIDADES.



1. La Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 2007 supuso dejar patente que existía una desigualdad de género en el ámbito laboral, 15 años después seguimos hablando de lo mismo. En su opinión, ¿Cuál es la situación general de la igualdad de género en España?

Yo no creo que sigamos hablando de lo mismo, hemos avanzado mucho, aunque queda un largo camino por recorrer. Y los datos de la situación de la igualdad en nuestro país lo avalan. Según las cifras del Instituto de las Mujeres del Gobierno de España, nuestro país ocupa el sexto lugar en el Índice Europeo de Igualdad de Género presentado en este 2021, obteniendo una puntuación de 73,7 puntos sobre 100, un puesto más que en 2018 en que

obtuvo una puntuación de 72 puntos. Datos que nos sitúan 5,7 puntos por encima de la media europea, -situada en 68 puntos-, con un máximo de 83,9 correspondiente a Suecia y un mínimo de 52,5 correspondiente a Grecia. Este estudio muestra también los datos de 2019 con respecto a los de 2010 en que España ha aumentado 7,3 puntos progresando hacia la igualdad de género a un ritmo mayor que la media europea.

Yo diría que hemos avanzado, y mucho, pero, las trabas que tienen las mujeres siguen siendo las mismas: siguen cobrando menos por los mismos trabajos que los hombres; siguen recayendo sobre las mujeres los trabajos de los cuidados, lo que en definitiva supone que las mujeres tenemos los mismos frenos en nuestras carreras profesionales. La crisis sanitaria ocasionada por la COVID19 no hecho más que poner esto en evidencia y agravarlo más si cabe. Lo que nos recuerda que tenemos que seguir trabajando.

2. La obligación de implantar planes de igualdad en la empresa afecta a aquellas que tengan más de 50 trabajadores, pero según datos del INE en España existen 1.143.857 Microempresas (1-9 asalariados/as) y 158.477 Pequeñas empresas (10-49 asalariados/as) lo que en empleo se traduce en más de 6 millones de trabajadores/as en empresas sin obligación de contar con planes de igualdad. En su opinión, ¿cómo podemos impulsar la implantación de planes de igualdad en estas entidades para lograr la igualdad efectiva?

Los planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores/as se han implantado de una manera sería en nuestro país cuando El Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, así lo mandaba. Ya no era voluntario. No me cabe duda de que legislar en este sentido, también para una gran mayoría de empresas de este país, que por su tamaño no tienen obligación de contar con un plan de igualdad, ayudaría bastante.

Pero creo que contando solo con un plan de igualdad, que podemos meter en un cajón no basta; es necesario hacer pedagogía en las pequeñas empresas, en el mundo empresarial, y, entre las personas trabajadoras de los beneficios que supone contar con un plan de igualdad; hacer pedagogía acerca de la necesidad y de las ventajas que supone, para las personas trabajadoras, implantar planes de igualdad por su contribución a mejorar la productividad, mejorar el clima laboral y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y, en general, porque va a contribuir a difundir una imagen de empresa o de entidad comprometida con la igualdad.

3. *En algunas licitaciones o concursos públicos se valora que la empresa cuente con un plan de igualdad independientemente del número de empleados/as. ¿Cómo valora estas disposiciones?*

Creo que son imprescindibles. Desde la perspectiva que un plan de igualdad, en el marco de las organizaciones laborales, es un instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cualquier medida que ayude a que las empresas, sean del tamaño que sean implanten planes de igualdad son bienvenidas.

Pero creo que con implantar planes no basta. Ha de hacerse el seguimiento y la evaluación continua de la implantación del Plan de Igualdad y controlar, de forma efectiva, a quienes incumplan las normas si queremos que se produzca un cambio cultural en las empresas.

4. *Las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas suelen aplicar políticas de conciliación/corresponsabilidad o flexibilización de horarios sin necesidad de recoger las mismas en un plan de igualdad ¿es necesario recoger esas y otras políticas o medidas en un plan de igualdad?*

Las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas intentan aplicar políticas de conciliación y/o flexibilización de horarios en sus empresas. Pero, para la mayoría de los/las trabajadores/as autónomos/as, en más de un 52%, conciliar vida familiar y laboral es bastante complicado. De un estudio realizado en 2020⁶ se desprendía que, más del 50% de las personas entrevistadas, reconocía que no disfrutaban de horario flexible y tampoco incorporaban ninguna medida de flexibilización de horarios en su empresa. La mayoría tiene bastantes o muchas dificultades para el cuidado de hijos/as o familiares a cargo o para la realización de gestiones personales.

Por ello, estoy convencida de que es necesario recoger esas y otras políticas o medidas en un plan de igualdad.

5. *En la encuesta realizada, cerca del 70% de los/las entrevistados/as no tienen implantados planes de igualdad en sus entidades, porque no lo consideran necesario, porque supone un coste económico, o porque les falta información. En España existen ayudas, tanto económicas como de asesoramiento, para la elaboración e implantación*

⁶ La racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad. UPTA España, 2020

de planes de igualdad. ¿Estas ayudas son conocidas por autónomas/os y empresarias/os? ¿Cómo podemos llegar a ellos?

Con el objetivo de que pequeñas y medianas empresas incorporen en sus políticas de empresa, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y consigan eliminar la discriminación que, por razón de sexo, puedan existir en sus organizaciones, desde 2008 y con carácter anual se realizan diferentes convocatorias de ayudas, que se ofertan desde diferentes administraciones como el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Igualdad, algunas consejerías de empleo, igualdad y familia, que son órganos de Gobierno Autonómico, o desde algunas administraciones locales-, destinadas a las pequeñas y medianas empresas, para que puedan elaborar e implantar su Plan de igualdad.

Y a pesar de ello, un 70% de las personas entrevistadas no lo consideran necesario, y además piensan que la preparación de un plan de igualdad les va a suponer una importante carga de trabajo adicional, además del coste económico. También diría que la falta de información de las pequeñas empresas que no saben cómo proceder cuando no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras

Se necesita hacer pedagogía desde las organizaciones sindicales y profesionales; también desde las administraciones públicas para que las pequeñas empresas pierdan el miedo a implantar Planes de Igualdad en sus organizaciones. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, hay que verla como una oportunidad de mejora en los negocios y una mejora en su cuenta de resultados.

6. ¿Cómo ha evolucionado el papel de las AAPP, sindicatos, patronal y asociaciones de autónomos en la implantación de planes de igualdad?

Los territorios que han sido vanguardia en el impulso de las políticas para la igualdad lo han sido gracias al impulso continuado y decidido de las diferentes administraciones, y desde la colaboración con el resto de las agentes sociales.

Creo que, cuando existe verdadera implicación y apoyo de los agentes sociales y de las administraciones, es cuando se consiguen transformar las cosas. ¿Cómo? apoyando la puesta en marcha de acciones que contribuyen a mejorar la "autonomía económica" de las mujeres, o un "empleo de calidad" o, la "promoción de la igualdad en los cuidados, con la conciliación corresponsable como palanca de transformación social, etc., como se consigue cambiar la realidad. Haciendo mucha pedagogía desde las organizaciones sindicales y profesionales y desde las administraciones públicas. Como ya decía anteriormente, hay que perder el miedo a implantar los planes de igualdad en las empresas, y para ello, el papel

de los agentes sociales es fundamental, para que seamos capaces de ver, más allá de la cuestión estética, la igualdad como una enorme oportunidad, capaz de mejorar también nuestra cuenta de resultados.

Entrevista a ALMUDENA CUETO SÁNCHEZ

Exdirectora general del Instituto Asturiano de la Mujer y de la Juventud

Resumen de su trayectoria

Experta en Innovación Social, Igualdad de Género y Sostenibilidad, fue Directora General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud en el periodo 2015/2019.

En la actualidad es la fundadora de la empresa quiquiricu Consultora de Innovación Social.



Licenciada en Derecho por la Universidad de Oviedo, es Experta Universitaria en Agente de Igualdad de Oportunidades en la Uned y Máster universitario en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa en la Uned y la Universidad Jaume I de Castellón. Además, ha cursado un MBA en la Cámara de Comercio de Oviedo.

Ha participado en multitud de cursos sobre materia de igualdad, ofrecido charlas y ponencias y colaborado en estudios, realización de documentales y cortometrajes con la temática referida.

1. La Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 2007 supuso dejar patente que existía una desigualdad de género en el ámbito laboral, 15 años después seguimos hablando de lo mismo. En su opinión, ¿Cuál es la situación general de la igualdad de género en España?

España es un país avanzado en la normativa de igualdad de género y fue pionero en su momento en leyes como la LO de Medidas contra la Violencia de Género o la propia Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Sin embargo, no fue hasta el 2020 cuando se publicaron los decretos que desarrollan la ley de igualdad del año 2007, más de una década después, lo que a mí modo de ver pone de manifiesto poca preocupación de los gobiernos y de los agentes sociales por un desarrollo real de la igualdad de género en el ámbito de la gestión empresarial.

A partir del 2020 podemos decir que se ha avanzado mucho en varias cuestiones que permiten realmente enfatizar en la importancia de la igualdad en la empresa, como es la obligatoriedad del registro salarial, las auditorías o dotar de un contenido mínimo a los planes de igualdad. También es un avance haber incorporado a los agentes sociales en la

negociación de los planes para todas las empresas o que la inscripción de los planes sea obligatoria.

Sin embargo, como percepción creo que todavía queda mucho por avanzar en la gestión igualitaria por parte de las empresas que tienen la obligación de hacerlo (prácticamente ninguna empresa del IBEX cumple la paridad en sus consejos de administración, por ejemplo), y pocas empresas pequeñas ponen en valor comportamientos en pro de la igualdad que realizan y que podrían ser una importante ventaja competitiva.

A grandes rasgos, los sectores de actividad continúan claramente sesgados por razón de sexo en nuestro país y la brecha salarial es una de las más altas del entorno europeo. Existen multitud de empresas que no cumplen la obligación, la falta de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo es generalizada, y la Inspección de Trabajo no da abasto a llevar a cabo un control exhaustivo.

Por otro lado, la igualdad de género es una oportunidad para las empresas, sobre todo para las pequeñas que deben saber gestionar y potenciar. El feminismo y la igualdad es una causa social ampliamente asentada en nuestra sociedad y define muchas de las pautas de consumo de muchas personas. La apuesta, cada vez mayor, por la inclusión de ventajas en pliegos y subvenciones por parte de las administraciones públicas comienza a ser una realidad, y el conocimiento de los derechos laborales y la defensa de los mismos por parte de las mujeres y colectivos organizados están a la orden del día.

En definitiva, la igualdad de oportunidades es un principio tan arraigado socialmente que ignorarlo puede suponer riesgos para las empresas, independientemente de su tamaño.

2. La obligación de implantar planes de igualdad en la empresa afecta a aquellas que tengan más de 50 trabajadores, pero según datos del INE en España existen 1.143.857 Microempresas (1-9 asalariados/as) y 158.477 Pequeñas empresas (10-49 asalariados/as) lo que en empleo se traduce en más de 6 millones de trabajadores/as en empresas sin obligación de contar con planes de igualdad. En su opinión, ¿cómo podemos impulsar la implantación de planes de igualdad en estas entidades para lograr la igualdad efectiva?

Sería muy interesante. De hecho, por ahí tendrían que venir las políticas de fomento a las empresas para la implantación de planes de igualdad. No tiene mucho sentido apoyar y fomentar entre las grandes empresas, obligadas a tener plan de igualdad. No tiene sentido favorecer con ayudas o con ventajas en las adjudicaciones públicas a quien no está más que cumpliendo la normativa, por varios motivos. El primero es que este tipo de empresas

tienen recursos suficientes para acometer la elaboración de un plan, y que si no lo han hecho nunca es por otros motivos. El segundo porque sería otorgarles una ventaja competitiva cuando se les premia por hacer lo que tienen que hacer.

Esto colocaría en una posición de desventaja a aquellas empresas que no tienen la obligación legal y que, como mucho, destinando recursos escasos a la elaboración de un plan, lo que van a conseguir será igual que otras empresas más grandes. Al final lo que se consigue es neutralizar las cláusulas sociales y de igualdad de que coloquen y por ello desincentivar a quienes, no estando obligados, no encuentran aliciente alguno para acometer un plan de igualdad.

Se necesita más información, sensibilización y visibilización de todas las ventajas que supone gestionar la igualdad de género, y no solamente para la gestión de personas, sino para toda la estrategia y cultura empresarial. Gestionar el talento debe ser lo prioritario para una empresa, pero también aplicando la perspectiva de género en otros ámbitos se pueden obtener ventajas. Por ejemplo: si se trabaja el espacio de trabajo, los riesgos laborales, la imagen corporativa, la innovación o las necesidades de los clientes con perspectiva de género se obtendrá un mayor grado de conocimiento, y por lo tanto de creatividad e innovación.

Es muy importante, en relación con la contratación pública o con empresas de cierto tamaño con política de proveedores definida que se lleve a cabo sensibilización y formación a los responsables de compras. La igualdad de género es un término complejo con muchas implicaciones que no siempre son percibidas, ponerlo en valor sería interesante y podría ser un medio de competencia muy positivo, sobre todo si lo que se pretende es generar valor y no dejar todo a la competencia en precio, lo que es muy dañino para autónomos y micropymes.

Sería interesante articular una estrategia con asociaciones de autónomos, comerciantes, artesanos, etc. para trabajar conjuntamente en propuestas que acerquen los beneficios de la igualdad a la gestión de los pequeños negocios. Una suerte de códigos a los que se pudieran adherir, sellos sencillos y accesibles que pudieran portar en sus establecimientos, check list rápidos que les ayudaran a realizar un diagnóstico, promociones y premios ligados al fomento de la igualdad; al igual que visibilizar los comportamientos contrarios a la igualdad que muchas veces pasan desapercibidos. En definitiva, articular redes entre las entidades, organizaciones y pequeñas empresas que pueblan el ecosistema de nuestras ciudades y comunidades autónomas. Evidentemente resulta muy difícil llegar a los pequeños, pero los grandes solos no deberían servirnos porque, además, no son ellos los que emplean a la mayor parte de los y las trabajadoras por cuenta ajena. Si no

incorporamos a los pequeños en la gestión igualitaria, estaremos dejando fuera a la mayor parte de la ciudadanía.

3. En algunas licitaciones, subvenciones o concursos públicos se valora que la empresa cuente con un plan de igualdad independientemente del número de empleados/as. ¿Cómo valora estas disposiciones?

Ya he abordado que las administraciones no deberían tratar igual a la empresa que lo que hace es cumplir la ley con aquella que lo hace de manera voluntaria. Cumplir la normativa no debería ser premiado, o al menos no de la misma manera. Podrían establecerse varemos porque si no, se produce una discriminación de los pequeños. Dicho esto, valoro muy positivo este tipo de cláusulas positivas porque producen un efecto llamada muy interesante.

Sin embargo, creo que no cumplir con la normativa de igualdad para aquellas empresas obligadas a ello, debería de tener algún tipo de repercusión, y por el momento parece que no van por ahí los tiros. Se ha trabajado mucho la acción positiva y los premios en materia de igualdad, quizás deberíamos trabajar los "castigos" para quienes no cumplen, porque no debiera salir gratis incumplir leyes. Tal parece que hay normativas de segunda, las que necesitan mimar al destinatario y luego normativas de primera.

Por lo tanto, ventajas sí, pero no puede ser café para todos porque si no el sistema se desvirtúa totalmente.

4. Las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas suelen aplicar políticas de conciliación/corresponsabilidad o flexibilización de horarios sin necesidad de recoger las mismas en un plan de igualdad ¿es necesario recoger esas y otras políticas o medidas en un plan de igualdad?

No. Un plan de igualdad es un instrumento que debe cumplir unas formalidades que en ocasiones pueden ser muy complicadas para un pequeño negocio. Además, la ley habla indistintamente de "planes o medidas de igualdad" en su articulado, que deberán cumplir con el formato de Plan para las de un determinado tamaño.

Vuelvo a lo de antes. Se requieren respuestas adaptadas al tamaño de las empresas. Donde se pueda documentar la intencionalidad, qué es lo que se hace, cómo se hace y un mínimo seguimiento que compruebe si realmente se hace o no. Las formas de hacerlo pueden ser muchas, por eso sería importante que hubiera entidades imparciales e intermediarias que

ayudaran a los pequeños negocios a ir trabajando la ordenación de estas medidas. También que estas medidas fueran reconocidas por responsables de compras y contrataciones o por las administraciones públicas.

Creo que tenemos que ir al "story doing" y menos al "story telling". No es tanto lo que me cuentas y cómo me lo cuentas con que lo hagas. Los beneficios a un pequeño negocio que no está obligado no le tienen que venir por cumplir una normativa que no les afecta, sino por hacer cosas en pro de la igualdad de oportunidades con sus grupos de interés. Huiría de formalismos innecesarios y apostaría por visibilizar buenas prácticas de pequeños negocios, poner en valor lo que ya hacen. Unas veces será necesario a través de un plan, otras no. Hay que buscar nuevas fórmulas.

5. Podemos decir que la negociación colectiva es un instrumento para impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pero ¿cómo podemos llegar a empresas que no tienen representación sindical?

Con la nueva normativa eso estaría solucionado. Es necesario convocar a los sindicatos del sector para constituir la comisión negociadora y comenzar a realizar el plan. En la práctica esto produce diferentes cuestiones:

- Por un lado, es una ventaja porque acude una persona formada para realizarlo, lo que en la práctica se traduce en una ayuda al encauzamiento del proceso de elaboración del Plan.
- Por otro incorporas a alguien ajeno a la empresa que siempre puede generar suspicacias.

Yo me pregunto, ¿para una empresa con dos trabajadores es útil cumplir este trámite? Teniendo en cuenta además que los agentes sociales están afectados por esta norma, pero no reciben ningún apoyo público para llevarlo a cabo. Sigo preguntando ¿un pequeño negocio familiar regentado por una madre y una hija, con una empleada requieren de la acción de un representante sindical, si quieren poner en marcha medidas de igualdad? Los recursos son escasos, las empresas obligadas sin plan de igualdad son muy numerosas (la mayoría), se requieren respuestas adaptadas a negocios pequeños. En muchas ocasiones el sistema es absurdo, desincentiva y puede producir que se destinen recursos escasos a cuestiones ineficaces.

Tanto la Ley como el Real Decreto 901/2020 no piensan en autónomos, ni micropymes a la hora de realizar un plan de igualdad, ni abren otras posibilidades más accesibles y útiles,

como avanzar en la definición de qué debemos entender como medidas de igualdad y como ser capaces de reconocer a aquellos negocios que las realizan.

6. En la encuesta realizada, cerca del 70% de los/las entrevistados/as no tienen implantados planes de igualdad en sus entidades, porque no lo consideran necesario, porque supone un coste económico, o porque les falta información. En España existen ayudas, tanto económicas como de asesoramiento, para la elaboración e implantación de planes de igualdad. ¿Estas ayudas son conocidas por autónomos/os y empresarias/os? ¿Cómo podemos llegar a ellos?

Que yo recuerde, o que sepa, en España no hay ayudas a autónomos o a micropymes para realizar Planes de Igualdad, al menos en Asturias claramente, no.

Las nacionales era, si mal no recuerdo para empresas de más de 30 o 50 trabajadores, es decir PYMES. ¿Por qué creo que no las hay? Lo primero porque no hay una necesidad creada. Pienso que estamos más ante la necesidad de crear esa necesidad, pero la normativa y la planificación está hecha para empresas mayores y muchas de las sinergias que se han creado están bastante lejos de las actividades de autónomos. Repito, el sistema está creado para PYMES de cierta envergadura. El trabajo se ha realizado con los agentes sociales fundamentalmente, al menos en mi caso y menos con asociaciones representativas de negocios más pequeños.

Primero crear la necesidad, sensibilizar y formar y no tratar a los pequeños igual que a los grandes en reconocimientos y premios. Si no es así, serán ayudas de poco recorrido, con poco éxito y nula efectividad real.

7. Por último, en su opinión ¿Qué clase de acciones se podrían poner en marcha desde las diferentes AAPP, sindicatos y patronal para favorecer la implantación de planes de igualdad?

- Sensibilización acerca de los beneficios de gestionar la igualdad.
- Castigo real a quien lo inculca por parte de las administraciones.
- Fomento de acciones con el tejido representativo de asociaciones de autónomos, comerciantes, artesanos,...
- Deducciones fiscales.
- Premios y reconocimientos adaptados al tamaño de la empresa.
- Baremos en la aplicación de cláusulas sociales y de igualdad.
- Creación de sellos accesibles a autónomos y micropymes.

Entrevista a MARTA GIL AGUADO

Secretaria de Igualdad y Políticas Sociales de UGT Castilla-La Mancha.

Resumen de su trayectoria

Actualmente trabaja en BASF Española en la división de Coatings. Su área de trabajo es el control de calidad dentro de la empresa.

Forma parte del comité de empresa y es miembro del comité europeo de BASF asistiendo a acuerdos europeos a nivel de empresa.



Es secretaria de igualdad en la sección sindical estatal de UGT BASF.

Es técnico superior en análisis y control químico y en química ambiental.

1. Desde sus orígenes, 1888, UGT viene defendiendo una igualdad entre mujeres y hombres y hoy, después de más de 130 años seguimos hablando de lo mismo. En su opinión, ¿Cuál es la situación general de la igualdad de género en España?

La situación actual si hablamos legislativamente un gran paso para cambiar aspectos en la igualdad de género con la instrucción de los RD 901-902/2020. Se está avanzando en muchos aspectos en el entorno laboral. Las mujeres también estamos incorporándonos aun con muchas barreras en sectores masculinizados y haciéndonos hueco poco a poco... pero si es cierto que en alguna situación a veces nos encontramos que tras 130 años tenemos un sentimiento se nos juzgue o se nos presenten impedimentos a la hora de encontrar empleo por el simple hecho de ser mujer.

Por otro lado, seguimos sintiéndonos responsables en materias de corresponsabilidad asumiendo roles que debemos empezar a cambiar nosotras.

2. La obligación de implantar planes de igualdad en la empresa afecta a aquellas que tengan más de 50 trabajadores, pero según datos del INE en España existen 1.143.857 Microempresas (1-9 asalariados/as) y 158.477 Pequeñas empresas (10-49 asalariados/as) lo que en empleo se traduce en más de 6 millones de trabajadores/as en empresas sin obligación de contar con planes de igualdad. En su opinión, ¿cómo

podemos impulsar la implantación de planes de igualdad en estas entidades para lograr la igualdad efectiva?

El primer trabajo que tenemos que hacer como agentes sociales es muy importante concienciar a todas las plantillas (independientemente del número de trabajadoras y trabajadores que sean) mediante sesiones formativas de la importancia del día a día que suponen las materias de igualdad de género tanto en el entorno laboral como en nuestro entorno social.

La sensibilización desde UGT, la consideramos primordial. Hacer a las trabajadoras y trabajadores partícipes de la importancia que supone las materias de igualdad, la inserción laboral de las víctimas de violencia de género e incluso detectar y actuar sobre posibles casos de violencia que se pueden encontrar dentro de nuestro entorno ya sea laboral y social.

Lo importante es generar unas buenas prácticas y medidas mediante la regulación y seguimiento de estos planes para que esta integración sea realmente efectiva.

3. En algunas licitaciones o concursos públicos se valora que la empresa cuente con un plan de igualdad independientemente del número de empleados/as. ¿Cómo valora estas disposiciones?

Existe una obligatoriedad general independientemente del número de trabajadoras y trabajadores que se encuentren en las plantillas en adoptar medidas de igualdad de forma negociada junto de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo para canalizar las denuncias.

Es importante ser consciente y tener a la plantilla preparada sobre cualquier tipo de situación de se nos pueda dar en nuestro entorno laboral saber detectarlo y poner soluciones activas.

4. Las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas suelen aplicar políticas de conciliación/corresponsabilidad o flexibilización de horarios sin necesidad de recoger las mismas en un plan de igualdad ¿es necesario recoger esas y otras políticas o medidas en un plan de igualdad?

Los planes de Igualdad una vez aprobados y registrados es una herramienta que se mantiene "viva" se crea una comisión de seguimiento que al menos una vez al año se reúne y revisa sus objetivos planteados a medio, corto y largo plazo en este tipo de acuerdos.

Las medidas de corresponsabilidad son necesarias dentro de estos acuerdos y es importante poder activar y mejorar estas medidas para hacer partícipes a la plantilla a todas la trabajadoras y trabajadores en el uso y práctica de estas propuestas acordadas.

5. Podemos decir que la negociación colectiva es un instrumento para impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pero ¿cómo podemos llegar a empresas que no tienen representación sindical?

Desde que se adoptaron los cambios legislativos en los RD en este caso, el RD901/2020 se ha considerado el tratamiento de planes de igualdad regulado en el RD713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias. Esto supone a nosotras y nosotros como agentes sociales una medida tanto de acción sindical como de negociación colectiva como sindicatos mayoritarios.

Normalmente en las empresas donde no se cuenta con RLT normalmente participamos como sindicato mayoritario en base a representatividad que tengamos en ese sector de empresa con un máximo de 6 miembros dentro de la comisión negociadora. Esto, nos da la opción de a través de encuestas reconocer la situación de la platilla en materias de igualdad.

Este camino en muchas situaciones nos abre a entrar en actuación mediante acción sindical y abrir elecciones sindicales en estas empresas.

6. ¿Cómo ha evolucionado el papel de las AAPP, sindicatos y asociaciones de empresarios en la implantación de planes de igualdad?

Considero que la evolución está siendo muy positiva pese al camino largo que nos queda por recorrer.

La falta de recursos tanto económicos como humanos es un detalle que hemos estado encontrándonos con nuestro día a día en estos procesos.

El tiempo nos hará rectificar y lograremos activar estas agendas tan importantes que supone sobre todo para nuestro sindicato UGT como sindicato feminista que lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Entrevista a ELISA ESTÉVEZ RODRÍGUEZ

Directora de Academia Elisa.

Resumen de su trayectoria

La academia Elisa es una institución en Vilagarcía de Arousa, y lo mismo se puede decir de la mujer que le da nombre: una empresaria con vocación de profesora o una profesora ansiosa por emprender y marcar su propio camino.



Elisa Estévez hace casi cuarenta años alumbró un negocio: un centro de estudio dirigido a esos alumnos que necesitan un empujón extra en algunas asignaturas. Con el paso del tiempo se labró una fama y un prestigio que le llenaban las aulas. Y entonces ella decidió explorar nuevas vías y se lanzó al complejo mundo de la educación de adultos. La aventura, dice, marcha viento en popa.

En febrero de 2020 recibe el premio como "autónoma del año" en la categoría de trayectoria profesional.

1. Es necesario empezar esta entrevista con la pregunta que hemos realizado a las personas encuestadas. ¿Cuenta su empresa con plan de igualdad? Tanto si su respuesta es afirmativa como negativa, ¿nos podría explicar los motivos?

En nuestra empresa no contamos con plan de igualdad de momento, aunque lo haremos en un plazo no lejano.

Los motivos:

- No es obligado por ley
- Su implantación tiene un coste bastante elevado
- Nunca lo consideramos necesario, cuando además la mayor parte de nuestra plantilla son mujeres

2. *Las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas suelen aplicar políticas de conciliación/corresponsabilidad o flexibilización de horarios sin necesidad de recoger las mismas en un plan de igualdad ¿es necesario recoger esas y otras políticas o medidas en un plan de igualdad?*

No considero necesario en una empresa con menos de 10 trabajadores que estos planes se reflejen en un papel que a veces es un papel mojado.

Creo que es más eficaz y positivo para ambas partes, que lleguen a consensos coherentes y de buen entendimiento. Para mí son prioritarios: la salud y los menores.

3. *Independientemente de contar en su negocio con un plan de igualdad, ¿aplica en su actividad diaria alguna medida o acción concreta de igualdad? ¿Cuáles?*

En nuestra empresa no contamos con plan de igualdad de momento, aunque lo haremos en un plazo no lejano ya que muchos proyectos incentivan estos planes. No lo haríamos por necesidad física ya que en nuestra empresa se valora la capacidad de trabajo, no el sexo de la persona que lo realiza.

Por la actividad que desarrollamos (enseñanza), no tiene sentido hacer diferencia entre hombres y mujeres. No tomamos ninguna acción concreta de igualdad, no lo creo necesario, ya que el trabajo lo desempeña tanto una mujer como un hombre. Personalmente creo que no necesito ninguna ley que me indique que todos y todas deben trabajar en igualdad de condiciones.

4. *La obligación de implantar planes de igualdad en la empresa afecta a aquellas que tengan más de 50 trabajadores, pero según datos del INE en España existen 1.143.857 Microempresas (1-9 asalariados/as) y 158.477 Pequeñas empresas (10-49 asalariados/as) lo que en empleo se traduce en más de 6 millones de trabajadores/as en empresas sin obligación de contar con planes de igualdad. En su opinión, ¿cómo podemos impulsar la implantación de planes de igualdad en estas entidades para lograr la igualdad efectiva?*

Sería importante contar con algún tipo de ayuda para la implantación y campañas de concienciación para que las empresas se acojan a estos planes, así como a la conciliación familiar.

5. *En algunas licitaciones, subvenciones o concursos públicos se valora que la empresa cuente con un plan de igualdad independientemente del número de empleados/as. ¿Cómo valora estas disposiciones?*

Me parece correcto. Es una forma de incentivar a las empresas que lo tengan implantado y realmente lo cumplan.

6. *En la encuesta realizada, cerca del 70% de los/las entrevistados/as no tienen implantados planes de igualdad en sus entidades, porque no lo consideran necesario, porque supone un coste económico, o porque les falta información. En España existen ayudas, tanto económicas como de asesoramiento, para la elaboración e implantación de planes de igualdad. ¿Estas ayudas son conocidas por autónomos/os y empresarias/os? ¿Cómo podemos llegar a ellos?*

Desconozco la existencia de estas ayudas. Con las nuevas tecnologías y los medios de comunicación es casi imposible no enterarse si se hace una buena difusión.

Un canal directo de comunicación son nuestras asesorías, nuestra asociación de autónomos, y por supuesto, los medios de comunicación

Grupo de discusión

En cuanto al grupo de discusión, el objetivo perseguido es profundizar, contrastar y validar la información obtenida, de forma general, durante la fase cuantitativa.

Con este grupo, hemos obtenido, a través de una metodología grupal y participativa, que los asistentes nos den su opinión sobre la situación actual de la igualdad laboral en España y que opinan sobre la necesidad o no implantar planes de igualdad en pequeñas empresas y que beneficios reportaría su implantación para estas empresas de pequeño tamaño.

El grupo de discusión es una técnica cualitativa, muy similar a la entrevista, donde se plantea una línea argumental dirigida por una persona moderadora, pero orientada a un grupo de personas, que van a debatir esa línea argumental.

Al tratarse de una reunión grupal, el responsable de moderar las intervenciones dejó que los participantes se expresaran libremente, dando como resultado un elevado grado de profundidad y flexibilidad en la información obtenida, contar con información no prevista y recoger el flujo de información particular relativo a cada tema tratado.

Se preparó un guion (se adjunta como Anexo 2), que permitió a la persona moderadora redirigir la conversación cada vez que el discurso se alejaba de los objetivos de la investigación planteados y así poder obtener la información relevante. El guion elaborado estaba formado por temas a tratar, y una serie de preguntas-guía de carácter abierto, para evitar que los participantes se alejaran de la temática central de la reunión.

Con el objetivo de obtener la máxima información sobre el tema a discutir, como hemos comentado anteriormente, en este grupo han participado expertos/as en la negociación de planes de igualdad, responsables jurídicos y profesionales que por su trayectoria son conocedores del colectivo de autónomos/as.

GRUPO DE DISCUSIÓN: NECESIDAD DE IMPLANTAR PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON MENOS DE 50 TRABAJADORES/AS

Reunión virtual

EXPERTOS/AS	
Marta Gil Aguado	Secretaria de Igualdad y Políticas Sociales de UGT Castilla-La Mancha
Sebastián Reyna Fernández	Sociólogo, exsecretario general de UPTA España
José Lorenzo Morilla	Exsecretario de organización y de la mujer en UPTA Andalucía
Inés Mazuela Rosado	Responsable jurídica de UPTA España
Almudena Cueto Sánchez	Moderadora. Exdirectora general del Instituto Asturiano de la Mujer y Juventud

RESUMEN Y CONCLUSIONES DEL GRUPO

Todos los participantes coinciden que **se ha avanzado en la regulación de la igualdad de oportunidades, pero que se necesita mejorar** algunos aspectos y en especial tener en cuenta las características y situación actual de algunos colectivos como son trabajadores/as autónomos/as y micropymes. Es necesario dejar de legislar en plano puesto que no es de utilidad para la realidad y la heterogeneidad de las personas trabajadoras por cuenta propia, en especial los de pequeñas dimensiones.

En la actualidad se detecta que **falta concienciación** en todo lo relativo a la igualdad de oportunidades. Por tanto, si esto falla no se llevarán a cabo medidas necesarias para el desarrollo de la sociedad en general. A veces, sólo se realiza el plan de igualdad para poder solicitar subvenciones o contratos, por lo que se pierde el valor y los beneficios reales de la implantación de esta herramienta.

Es evidente que algo falla si aún se sigue debatiendo sobre el beneficio de estos aspectos y sigue sin observarse una igualdad efectiva. Es una cuestión de **cultura ciudadana**, de educación. Sigue siendo necesario incidir en todos los niveles educativos para generar cambios que se puedan perpetuar en el tiempo y generar una mayor concienciación y sensibilización en nuestra sociedad.

La negociación e implantación de un **plan de igualdad es un buen instrumento o herramienta para realizar un diagnóstico de la situación real de cada negocio o**

empresa, se establecen objetivos consensuados y una serie de medidas que se evalúan y se pueden modificar si los resultados no son los esperados o si se dan cambios en el funcionamiento del negocio o empresa. Por tanto, es un documento vivo y flexible.

No hay que pasar por alto que implantar un plan de igualdad favorece tanto a hombres como a mujeres, interesa a todas las personas que componen la empresa, desde la persona empresaria como para aquellos que trabajan por cuenta ajena o se relacionan con la misma. **Muchos desconocen sus beneficios**, incluso que aporta seguridad jurídica, por ejemplo, en casos de acoso laboral. Si el colectivo desconoce los beneficios no se establecerán planes de igualdad ni se tomará conciencia de las medidas que adopta la entidad en estas cuestiones.

En algunos casos se llevan a cabo acciones de este tipo que no se registran ni se documentan, lo que les puede generar alguna discriminación en sus relaciones con la administración. Cuando la plantilla es de menos de 10 o 20 personas se suelen establecer relaciones muy cercanas que generan la adopción de medidas que podrían incluirse en un plan de igualdad, pero no tienen conciencia de que esto podría hacerse.

Cuando existe una plantilla de 25 a 50 personas es conveniente diseñarlo puesto que ayudará a clarificar situaciones de desigualdad y a generar seguridad jurídica a la empresa. Aunque sería positivo implantarlo en empresas más reducidas puesto que les proporciona un diagnóstico y un plan de acción que si se hace con un compromiso cierto por parte de todos y todas beneficia al desarrollo de negocios y empresas.

Además de la falta de concienciación existen **carencias formativas y de recursos**, en empresarios/as y trabajadores/as. Por tanto, **la administración debe realizar un diagnóstico de la realidad actual y proporcionar recursos adecuados para poder avanzar en la igualdad de oportunidades**. En este sentido tienen un papel importante los sindicatos y las asociaciones que representan a trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.

Se han diseñado **ayudas** a nivel central, regional y local para elaborar planes de igualdad, pero deben ajustarse más a la realidad del colectivo para obtener mejores resultados. Además, se han regulado distintivos por parte del gobierno central y de muchas comunidades autónomas, pero en este caso, generalmente optan empresas de mayores dimensiones. Por lo que se debería seguir trabajando en este sentido. Quizás establecer ayudas más realistas para cubrir costes de la implantación del plan de igualdad, para la contratación y también deducciones o beneficios fiscales para aquellas empresas que realicen este tipo de acciones sin tener la obligación de realizarlo por ley.

Sin embargo, si se organiza un sistema de ayudas específicas dirigidas a profesionales, emprendedores y trabajadores por cuenta propia, sin tener en cuenta que es necesario incidir en la **sensibilización** y en la información/formación en todos los ámbitos de la sociedad puede que estas ayudas sigan fracasando o que tengan un impacto menor del que se pretende.

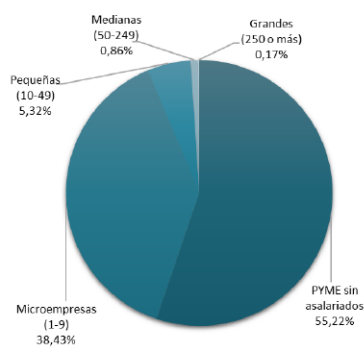
Conclusiones:

- ▶ Es primordial realizar campañas de sensibilización en el colectivo y en general en todos los ámbitos de la sociedad.
- ▶ Se detecta una falta de formación e información adaptada al colectivo destinatario para realizar un buen uso de los recursos públicos.
- ▶ Es necesario ajustar tanto la normativa como el conjunto de acciones, ayudas y distintivos a la dimensión de negocios y empresas.

VII. Conclusiones y Propuestas de mejora

Una de las principales razones por las que UPTA se plantea llevar a cabo este estudio es porque habitualmente este tipo de investigaciones se centran en empresas de gran dimensión, donde los negocios, micropymes y pequeñas empresas no reciben el peso que en realidad tienen en temas de igualdad en nuestra sociedad.

Distribución de empresas por tamaño



Si tenemos en cuenta la gráfica del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo ya mencionada con anterioridad, como una fotografía actual del tejido económico, es posible observar que está compuesto casi en su totalidad por autónomos/as sin personal asalariado/a y empresas con plantillas de 1 a 49 personas, lo que representa el 98,97% del total. Sólo representando las medianas y grandes empresas se encuentra el 1,03%. Las que tienen una dimensión de 1 a 49 personas en plantilla representan el

43,75%, es importante conocer la situación real de estas empresas en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere.

Aunque en la fase documental se ha consultado bastante normativa y bibliografía, nos hemos encontrado con dificultades a la hora de localizar documentación específica sobre implantación de planes de igualdad en empresas de pequeña dimensión, por lo que cobra especial relevancia la información obtenida a partir de las encuestas a trabajadores/as autónomos/as, entrevistas a personas expertas en la materia, grupos de discusión y la experiencia y el conocimiento que UPTA tiene de la realidad de las personas trabajadoras autónomas y pequeñas empresas.

Las conclusiones de este estudio y la difusión posterior de los resultados tienen como objetivo contribuir a la sensibilización del colectivo sobre la igualdad de género en el trabajo, pero también dará a conocer la situación actual a la sociedad en general.

A finales de 2021 existen en España 4.878 grandes empresas de (250 o más asalariados/as) y 25.253 de medianas empresas (49 a 249 asalariados/as). Sin embargo, sólo hay registrados en el REGCON 1.462 movimientos pertenecientes a registros de planes de igualdad, más 4 modificaciones y 3 prórrogas. Si bien, las que tienen plantillas de 50 a 100 personas no tienen que registrarlo obligatoriamente hasta marzo de 2022, los datos nos muestran que existen muchas empresas que no han registrado el plan de igualdad, bien porque lo tienen, pero aún no lo han registrado, bien porque no han iniciado aún el proceso.

En las empresas de dimensión reducida, no obligadas a desarrollarlo, en su mayoría no se han planteado implantarlo porque les supone un esfuerzo que no es rentable asumir, que no saben cómo hacerlo y desconocen la existencia de recursos y subvenciones a los que pueden acceder para elaborarlo e implantarlo.

Si las medianas y grandes empresas tienen dificultades para implantar esta herramienta, estas dificultades son mayores en el caso de las pequeñas y microempresas, lo que no quiere decir que a pesar de las dificultades no apliquen medidas relacionadas con la igualdad de género como hemos visto en los resultados de la encuesta.

Tal y como se desprende del trabajo de campo realizado, el 65% de las personas encuestadas no cuentan con plan de igualdad en sus negocios, pero si aplican medidas o políticas que normalmente se recogen en planes de igualdad, tales como acciones para favorecer la conciliación laboral y familiar (75%) y la flexibilización de las jornadas de trabajo (74%).

Beneficios del Plan de Igualdad

Los datos que aportan las estadísticas demuestran que en el 2020 persisten brechas de género en tasas de actividad, paro, empleo, retribuciones y asunción de responsabilidades familiares. Se sigue observando la feminización del trabajo a tiempo parcial y de ciertas actividades como la de los cuidados o servicios. En definitiva, las mujeres tienen una mayor precariedad en el empleo y en muchos aspectos relacionados como pensiones, nivel adquisitivo, etc.

En general, todos los expertos apuntan a que implantar los planes de igualdad en empresas, repercute positivamente en todos los indicadores anteriores, por lo que es evidente el valor de este instrumento si se elabora de forma correcta y con un compromiso real adoptado por todas las partes.

Es un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad. Además, aporta seguridad jurídica y transparencia, ya que en su elaboración participan todos los actores implicados. Cuando una empresa, independientemente de su tamaño, apuesta por asumir un compromiso real por contribuir a esa igualdad efectiva, los beneficios para todos serán mayores.

Son claras y notorias las repercusiones positivas que tiene implantar un plan de igualdad, por lo que es indiscutible que las empresas con plantillas de menos de 50 trabajadores/as deberían beneficiarse de las ventajas de su implantación. Es necesario apoyar a este

colectivo para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres mediante implantación de planes de igualdad pese a no estar obligado a ello.

Recomendaciones:

- 1** Difundir los beneficios de la implantación de los planes de igualdad tanto en las medianas como en micro y pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas. Informar sobre las ventajas de realizar e implantar los planes de igualdad en las empresas.
- 2** Los contenidos deben ajustarse a la realidad del colectivo, tener en cuenta tamaño, actividad y territorio.
- 3** Proporcionar por parte de las administraciones públicas mecanismos para acreditar las medidas que se establecen en cuanto a igualdad de oportunidades en negocios y empresas de pequeña dimensión, y reconocerlos como válidos a la hora de las contrataciones públicas.
- 4** Facilitar información y formación no solo para la implantación de los planes de igualdad sino para la evaluación y seguimiento de los mismos.

Dificultades para el desarrollo de un plan de igualdad.

Como hemos puesto de manifiesto a lo largo de este informe, uno de los objetivos del mismo es conocer los motivos por los que las personas trabajadoras autónomas con personal a su cargo no implanten planes de igualdad en sus negocios. Según han manifestado el 71% de las personas encuestadas es porque no lo consideran necesario. Estamos hablando de profesionales con una plantilla de 1 a 3 trabajadores/as, que, sin embargo, aplican políticas en materia de igualdad, como la flexibilidad en los horarios o la conciliación de la vida laboral y familiar, pero no ven necesario recoger esas medidas en un plan de igualdad.

Otra de las razones de peso por las que no se inician estos procesos es porque no saben dónde acudir para que les ayuden o asesoren a elaborar el plan de igualdad. Es decir, falta de información específica en materia de igualdad.

El desconocimiento sobre el concepto, sobre cómo realizarlo y de las ventajas que tiene aplicarlo en la empresa conlleva a que no se utilice este instrumento o que no se desarrolle de manera eficaz.

En el grupo de discusión se indicó que efectivamente existe una falta de formación e información, donde puede jugar un papel importante, no solo la administración sino también sindicatos y en el caso del colectivo objeto de estudio, las organizaciones representativas de los trabajadores/as y profesionales autónomos/as.

Estas carencias suponen un obstáculo para avanzar en la igualdad efectiva de oportunidades, es un problema vinculado a la educación que trasciende a todos los niveles educativos.

Para que la información sea efectiva es necesario realizar un análisis de la realidad, adaptar cualquier acción que se realice a las características específicas del colectivo, que en el caso del trabajo autónomo son muy heterogéneas. Resultaría idóneo organizar acciones de forma diferente para grupos específicos con características comunes: vinculadas al territorio, al medio rural, al sector cultural, al comercio minorista, a sectores específicos, a empresa agrícola, etc.

Recomendaciones:

- 1** Organizar acciones formativas para suplir carencias en materia de elaboración y seguimiento de planes de igualdad en las pequeñas empresas y adaptadas al colectivo de trabajadores/as autónomos/as.
- 2** Establecer una estrategia nacional de formación sobre igualdad en las empresas, su seguimiento y evaluación.
- 3** Esta estrategia debe proponer medidas con diversas líneas según el colectivo de destinatarios/as, teniendo en cuenta la actividad, el territorio y el tamaño de la empresa.

Compromiso de todas y todos

Cualquier proyecto se inicia con el análisis del espacio y recursos disponibles, de la problemática en cada actor, de los conocimientos previos de la materia, de la necesidad de actuar para conseguir mejoras. Es decir, es fundamental realizar un análisis de la situación actual de las personas a los que afecta ese proyecto. Si falla este análisis todo el proceso posterior del proyecto se verá comprometido.

Es responsabilidad de todas y todos, del conjunto de administraciones públicas, de organizaciones y entidades públicas y privadas, adoptar medidas para que la igualdad efectiva sea un hecho cada vez más presente en todos los ámbitos de la sociedad.

En este sentido es indispensable que las organizaciones representativas del colectivo realicen actuaciones específicas en esta materia conociendo la situación actual y que eleven propuestas adecuadas a las diferentes administraciones involucradas.

Ayudas y subvenciones

Como se ha expuesto en puntos anteriores, existen ayudas y subvenciones para el desarrollo de planes de igualdad en empresas, pero están basadas en la generalidad, en las que se establecen algunos requisitos que las empresas de menor tamaño no pueden cumplir, o aunque puedan acceder a ellas, la burocracia en la solicitud y en la justificación suponen una dificultad añadida que en muchos casos llevan a desistir solicitar cualquier ayuda.

Se han creado organismos que ponen a disposición de las pequeñas empresas ayudas tanto económicas como de asesoramiento, mecanismos de información e instrumentos que ayudan en todas las cuestiones relacionadas con la elaboración de planes de igualdad, pero en la mayoría de los casos, estos organismo, mecanismos e instrumentos no son conocidos por las personas trabajadoras autónomas tal y como nos han manifestado en la encuesta realizada más del 80% de los encuestados/as.

En muchas comunidades autónomas y a nivel nacional se han dispuesto distintivos para premiar la inclusión de una estrategia o de los valores de igualdad de oportunidades en empresas. Al igual que pasa con las ayudas, los más pequeños no obtienen una representación por causas como el desconocimiento de los mismos y dificultades a la hora de demostrar que se llevan a cabo medidas relacionadas ya que no suelen estar documentadas ni tienen elaborado un plan de igualdad.

A pesar de todo el desarrollo normativo, ayudas y distintivos, de incorporar la igualdad de género de forma transversal en todos los ámbitos, y de las campañas que se han realizado en la materia, sigue siendo necesario trabajar en todos estos aspectos.

Todos los participantes en el grupo de discusión estuvieron de acuerdo en la necesidad de establecer campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades. Es una cuestión de cultura ciudadana, de educación. Sigue siendo necesario incidir en todos los niveles educativos para generar cambios que se puedan perpetuar en el tiempo y generar una mayor concienciación y sensibilización en nuestra sociedad.

Recomendaciones:

- 1** Adoptar una estrategia de comunicación para dar a conocer las medidas y recursos puestos a disposición por la administración, teniendo en cuenta la heterogeneidad del colectivo al que se quiere dirigir.
- 2** Organizar actividades dirigidas a la sensibilización y concienciación en igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad, y en especial en la educación infantil, primaria y secundaria. Sin olvidar estudios medios y superiores, así como la formación profesional para el empleo.
- 3** Establecer campañas de sensibilización y concienciación en el colectivo de autónomos/as y empresas de hasta 50 profesionales teniendo en cuenta sus características y dificultades.

VIII. Anexos

ANEXO 1: ENCUESTA



ENCUESTA

En UPTA España estamos realizando un estudio sobre la aplicación e integración de prácticas de responsabilidad social y medidas de igualdad entre las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas españolas.

La responsabilidad social en las empresas se entiende como la aplicación voluntaria de medidas y prácticas que realiza la empresa en sus actividades diarias en beneficio de la sociedad y que están relacionadas con aspectos tales como el medioambiente o la relación con los clientes, proveedores y trabajadores/as, en este último caso aplicando prácticas laborales que mejoren la calidad de la vida laboral de los empleados/as.

El objetivo del estudio es conocer la integración de estas prácticas en nuestro colectivo y el conocimiento de éstas entre las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas.

La información recabada es sólo para nuestro trabajo, las respuestas serán tratadas de manera anónima y de forma estrictamente confidencial, en cumplimiento de la ley orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

1. Sexo:

- Mujer
- Hombre

2. Edad:

- Menos de 25 años
- Entre 26 y 40 años
- Entre 41 y 55 años
- Más de 55 años

3. ¿Cuál es su sector de actividad?

- Comercio
- Hostelería
- Industria
- Construcción
- Servicios
- Otros: _____



4. ¿Tiene empleados a su cargo?

No

Si

¿Cuántos?

5. Una de las prácticas de Responsabilidad Social es la calidad laboral, y el Plan de Igualdad es una forma de consolidar esa responsabilidad. ¿cuenta su empresa con un plan de igualdad?

Si

No

6. Si su respuesta es negativa, ¿Por qué motivo no ha implantado en su empresa un plan de igualdad?

No lo considero necesario

Supone un coste económico

No sé dónde acudir para que me ayuden o asesoren

7. Muchas empresas aplican medidas de conciliación sin necesidad de plasmar éstas en un documento ¿cree que es necesario elaborar un plan de igualdad en las pequeñas empresas?

Si

No

8. ¿Realiza su empresa alguna medida o acción concreta de igualdad a pesar de no disponer de plan de igualdad?

Si

NO

9. Si ha contestado "SI" ¿Cuál/es?

Conciliación de la vida laboral y familiar

Flexibilización de jornada

Prevención de salud laboral

Igualdad retributiva

Igualdad en la selección de personal, de promoción, participación en la empresa



10. Existen ayudas, por parte de diferentes administraciones, destinadas a las políticas de igualdad, pero ¿son conocidas entre los/las empresarios/as?

- Si
- No

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2 GRUPO DE DISCUSIÓN



ESTUDIO PLANES DE IGUALDAD EN PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS: EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA

GRUPO DE DISCUSIÓN: necesidad de implantar planes de igualdad en empresas con menos de 50 trabajadores/as

El objetivo general de este estudio es conocer el grado de madurez de las pequeñas empresas y los/las profesionales autónomos/as con trabajadores/as a su cargo, en relación con la aplicación de medidas y políticas de igualdad y la necesidad de recoger dichas medidas en un plan de igualdad voluntario.

Objetivos:

- Analizar la situación actual de la igualdad en materia laboral en España.
- Analizar y poner en valor la importancia de implantar planes de igualdad en pequeñas empresas y como esta decisión se traduce en una importante mejora de la productividad y del clima laboral además de difundir una imagen externa de ser una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades
- Conocer la opinión sobre la de planes de igualdad voluntarios en pymes y autónomos/as de responsables de la administración, de sindicatos y asociaciones de autónomos/as, de responsables de pequeñas empresas y profesionales autónomos/as.

PUNTOS A TRATAR:

- Cuál la situación actual de la igualdad en materia laboral en España.
- Reflexión sobre la necesidad o no de implantar planes de igualdad en pequeñas empresas y entre profesionales autónomos/as con personal a su cargo.
- Necesidad de ayudas y subvenciones para implantar planes de igualdad.
- Beneficios que aporta la implantación de planes de igualdad en las pequeñas empresas y barreras con las que se encuentran para la implantación.
- El papel de la administración y los agentes sociales en relación a la igualdad.
- Conclusiones y propuestas



Según datos del Ministerio en diciembre del 2021 estaban registradas en España 1.143.857 Microempresas (1-9 asalariados/as) y 158.477 Pequeñas empresas (10-49 asalariados/as), lo que en empleo se traduce en más de 6 millones de trabajadores/as en empresas sin obligación de contar con planes de igualdad.

Para este estudio se ha realizado una encuesta a más de 2000 responsables de pequeñas empresas y autónomos/as con trabajadores/as a su cargo. Los datos obtenidos nos indican que el 68% no cuenta con plan de igualdad en su empresa, de los cuales el 70% manifiesta que no lo considera necesario.

Un 60% de los encuestados/as aplica alguna política de igualdad a pesar de no contar con plan de igualdad, fundamentalmente medidas de conciliación (80%) y flexibilización de horarios (75%)

El 80% desconoce si existen ayudas de las diferentes administraciones públicas para implantar planes de igualdad, pero si destacan la obligatoriedad de contar con estos planes para participar en algún concurso público o licitación.

Con estos datos, nos planteamos las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuál es la **situación actual** de la igualdad en materia laboral en España en pequeñas empresas y trabajadores/as autónomos/as?
2. Las pequeñas empresas y las personas trabajadoras autónomas suelen aplicar políticas de conciliación o flexibilización de horarios sin necesidad de recoger las mismas en un plan de igualdad ¿es **necesario** recoger esas políticas o medidas en un plan de igualdad?
3. ¿Qué **beneficios** se obtienen al implantar planes de igualdad en las empresas? ¿Son conocidos por parte de empresarios/as y autónomos/as?
4. En algunas **licitaciones o concursos públicos** se valora que la empresa cuente con un plan de igualdad independientemente del número de empleados/as. ¿Cómo valoran estas disposiciones?
5. En España existen **ayudas**, tanto económicas como de asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad ¿estas ayudas son conocidas por los autónomos/as y empresarios/as?
6. ¿Cómo ha **evolucionado** el papel de las AAPP, sindicatos y asociaciones de empresarios en la implantación de planes de igualdad?

IX. Bibliografía

- ① 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.
- ① Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ① 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.
- ① Planes de igualdad, fundamentales para lograr la igualdad real y efectiva. Artículo de Cristina Antoñanzas. Vicesecretaria General de UGT. Marzo 2021.
- ① 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.
- ① Metas De Los Objetivos De Desarrollo Sostenible. Alto Comisionado para la Agenda 2030. Gobierno de España.
- ① La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- ① Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ① Crónica de Legislación Europea. María Luisa Balaguer Callejón. Catedrática de Derecho Constitucional. Universidad de Málaga.
- ① Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- ① Recomendación de 7 de marzo de 2014, de la Comisión Europea, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.
- ① Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025
- ① <https://www.inmujeres.gob.es/>
- ① <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/inicio>
- ① Las empresas españolas ante la Agenda 2030. Análisis, propuestas, alianzas y buenas prácticas. informe de la Red Española del Pacto Mundial con motivo del examen nacional voluntario y el Plan Nacional de Acción.

- ① Planes de igualdad en las empresas: estudio sobre su implantación e impacto. Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales. Unión Sindical Obrera. 2021
- ① II Observatorio sobre Igualdad. The Adeco Group Institute. 2021.
- ① Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Informe de trabajadoras y trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la seguridad social. Septiembre de 2021.
- ① Manifiesto por la Conciliación y la Corresponsabilidad en España. ARHOE. Marzo 2018.
- ① Herramienta de Registro retributivo. Guía de uso. CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. 2021.
- ① informe Cifras Pyme del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a septiembre de 2021.
- ① Igualdad de Género en el Trabajo: estrategias y propuestas. Carmen Sáez Lara. Ediciones Laborum. 2016.
- ① Registro de Contratos: Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Ministerio de Trabajo Y Economía Social. <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/>
- ① Informe Gem España 2019-2020. Global Entrepreneurship Monitor. Informe España.
- ① Nota de prensa publicada en la web de UGT "Un año después, UGT está negociando 5.000 planes de igualdad en las empresas". <https://www.ugt.es/un-ano-despues-ugt-ya-ha-negociado-5000-planes-de-igualdad-en-las-empresas> . 30/07/2021.
- ① Informe La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020. Secretaria de Estado de Empleo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.
- ① Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020.
- ① 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.
- ① Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, disposición final primera, que modifica al 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.
- ① Resolución de 30 de junio de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se convocan, para el año 2021, las subvenciones correspondientes a las Líneas 6, 8 y 9 reguladas en la Orden de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, de 5 de octubre de 2020, por la que se

aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

- ① Convocatoria para la concesión de ayudas a la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras autónomas del Principado de Asturias, en el período comprendido entre el 1 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2020 para prestar apoyo a la persona autónoma durante el período de la baja laboral, en régimen de concurrencia competitiva.
- ① Decreto 15/2015, de 25 de marzo, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad", de la Consejería de la Presidencia del Principado de Asturias.
- ① V Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres de las Islas Baleares (2021-2023)
- ① Orden de 2 de marzo de 2007, de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad.
- ① RESOLUCIÓN 69E/2020, de 1 de junio, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se aprueba la convocatoria de la subvención para el año 2020 a entidades sin ánimo de lucro y a empresas para la ejecución de proyectos en materia de igualdad de género y conciliación. Navarra.
- ① ORDEN EPE/614/2021, de 21 de mayo, por la que se convocan ayudas a la pequeña empresa y entidades sin ánimo de lucro para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes a 2021. Departamento de Economía, Planificación y Empleo. Aragón.
- ① Decreto 76/2017, de 13 de octubre, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. Consejo de Gobierno de Cantabria.
- ① ORDEN FAM/679/2020, de 13 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, cofinanciadas por F.S.E., destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León, en el Marco del Programa
IOEMPRESAS. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de Castilla y León.
- ① ORDEN de 26 de abril de 2021 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de ayudas para implantar la igualdad laboral, la conciliación y la

responsabilidad social empresarial (RSE), y se procede a su convocatoria para el año 2021. Consejería de Empleo e Igualdad de Galicia.

- ① DECRETO 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» del Consejo de Gobierno del País Vasco.
- ① Guía Herramienta para la Elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la Igualdad en las entidades públicas y privadas. Instituto Vasco de la Mujer. Septiembre de 2019.
- ① RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2021, de la Directora del Instituto Vasco de la Mujer, por la que se regula y convoca la concesión de subvenciones, para el año 2021, a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un Plan para la igualdad, bajo el régimen de ayudas de minimis. País vasco.
- ① Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Enero 2021.
- ① Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Ministerio de la Presidencia.
- ① Resolución de 23 de mayo de 2019 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2019.
- ① DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 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 efectivo cumplimiento.
- ① Estudio Impacto de los Planes de Igualdad en las Empresas. Grupo de Investigación Antígona del Departamento de Ciencia Política y Derecho Público de la Universidad Autónoma de Barcelona. 2013.

PROMUEVE:



SUBVENCIONA:

