



APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DEL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL EN ELABORAR LOS PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO

TRABAJO DE FIN DE MASTER PRESENTADO POR:

María Trigueros Amores

Tutorizado por: Teresa Rojo López

MASTER UNIVERSITARIO EN CONSULTORÍA LABORAL
Departamento de Sociología

Sevilla, 12 de junio de 2023.

INDICE

Resumen	Pag.1
1. Introducción/ Marco teórico.....	Pag.3
1.1. Concepto y contenido de los Planes de Igualdad	Pag.4
1.2. Medidas y diagnóstico de los Planes de Igualdad.....	Pag.6
1.3. Beneficios de la elaboración e implantación de los planes de igualdad.....	Pag.7
1.4. Marco normativo español en relación con los planes de igualdad.....	Pag.8
1.5. Sanciones por incumplimiento de los planes de igualdad	Pag.10
1.6. Diferencia de las empresas privadas y entidades públicas en cuanto a planes de igualdad	Pag.11
2. Objetivos, metodologías y fuentes.....	Pag.12
2.1. Diseño método cuantitativo	Pag.12
2.2. Diseño método cualitativo	Pag.14
3. Resultados.....	Pag.16
3.1 Comparativa de la opinión sobre la igualdad en 2010 y 2023.....	Pag.17
3.2 Análisis de indicadores del Instituto Nacional de Estadísticas.....	Pag.21
3.3 Análisis de la base de datos de registro de Planes de Igualdad.....	Pag.26
3.4 Entrevistas	Pag.32
4. Discusión de resultados	Pag.41
5. Conclusiones.....	Pag.44
6. Bibliografía	Pag.46

RESUMEN

Elaborar Planes de igualdad se ha convertido en un requisito obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores.

El objetivo de este trabajo es explorar las razones por las cuales más de la mitad de las empresas incumplen su elaboración; aproximarnos a la percepción que tienen empresarios y trabajadores de distintos sectores sobre los planes de igualdad. Para llevar a cabo el mencionado objetivo, se realizan análisis estadísticos de opinión sobre igualdad y sobre planes realizados, así como entrevistas a personas con diferentes puestos de trabajo.

Entre los resultados destacan la percepción que se tiene todavía de la diferencia existente a nivel profesional por razón de sexo y como, a pesar de los avances que se han realizado para promover la igualdad, la consideración que tiene la población de lo que falta aún para conseguirla, entre otros.

Palabras claves: Planes de igualdad; empresas; género; normativa; igualdad; derechos de los trabajadores.

ABSTRACT

Drawing up Equality Plans has become a mandatory requirement for companies with more than 50 employees.

The aim of this paper is to explore the reasons why more than half of companies fail to draw up their plans; to get closer to how employers and employees in different sectors perceive equality plans. In order to achieve this objective, statistical analyses of opinions on equality and plans are carried out, as well as interviews with people in different jobs.

Among the results, there is still a perception of the gender gap at the professional level and that, despite the progress made in promoting equality, the population is still aware of what remains to be achieved, among other things.

Keywords: equality plans; companies; gender; normative; equality; rights of workers.

1. INTRODUCCIÓN / MARCO TEÓRICO

Una de las herramientas con la que cuentan las empresas y otras entidades para lograr en su entorno la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, es mediante la realización de los planes de igualdad de género.

En España, desde el 2007 solo las empresas de más de 250 trabajadores estaban obligadas a llevar a cabo planes de igualdad, pero con la reforma realizada por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, se extendió la obligación a las empresas que cuentan en su plantilla con más de 50 trabajadores. La obligatoriedad de hacer planes de igualdad, desde 2019, afectó a 28.672 empresas y 8.016.399 trabajadores.

Un plan de igualdad es un instrumento que debe ser apoyada por las empresas, con el fin de establecer un conjunto de medidas que tienen en común garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres en la empresa, así como, la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo. (González Pilar,2022)

Los planes de igualdad tienen un interés social, ya que cumplen las normas de igualdad en el ámbito laboral, tanto de directivos como de trabajadores.

Es un aspecto positivo para la sensibilización en torno a la igualdad, y un instrumento imprescindible para mejorar y avanzar como sociedad.

Se estima que solo el 30% de empresas habían cumplido el requisito en 2022 de haber redactado sus planes de igualdad.

Esto es una limitación, ya que son medidas para mejorar la productividad y efectividad de las empresas, haciéndolas más flexibles y eficientes en cuanto a gestionar recursos humanos, con una mejor distribución del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación de la vida personal y familiar.

Con este estudio nos preguntamos sobre la evolución de los planes de igualdad, cuáles son los problemas de efectividad o eficacia real que tienen y por qué las empresas obligadas a realizar planes de igualdad incumplen la ley al no llevarlos a cabo. De manera más específica nos preguntamos si:

- ¿Las empresas no le dan la suficiente importancia que tienen?
- ¿Lo entienden como un asunto que deba ser responsabilidad del departamento de recursos humanos y no de los valores y/ u objetivos prioritarios de la empresa?
- ¿La interpretación por parte de las empresas de la realización de los planes de igualdad es más como una obligación establecida por ley y no una apuesta por conseguir la igualdad dentro de la organización?

Por último, haremos una breve referencia a la diferencia que existe entre las empresas privadas y entidades públicas en cuanto a planes de igualdad.

A continuación, se revisan las aportaciones de autores que han investigado estas cuestiones, para construir el marco teórico o marco conceptual de esta investigación.

1.1 CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La igualdad de género, según la RAE, se define como *“la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres; jóvenes, y niñas y niños”* (RAE,2022). El concepto de planes de igualdad viene establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y lo define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación. También se señala

que se tiene que elaborar mediante una Comisión Negociadora junto a la representación legal de las personas trabajadoras. (Pilar González, 2022).

El objetivo principal de un Plan de Igualdad es alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo (BOE, 2007). En definitiva, los planes de igualdad como una iniciativa que debe de ser promovida por las empresas con el objetivo de eliminar la discriminación por razón de sexo y alcanzar la deseada igualdad entre hombres y mujeres.

Entre las características a destacar de los planes de igualdad se encuentran las siguientes:

- En primer lugar, que es una medida que afecta a toda la plantilla, es decir, que todas las personas en la empresa se ven involucradas en el Plan de Igualdad.
- Otras de las características de los Planes de Igualdad es que deben ser realistas y flexibles, debido a que se diseñarán medidas que respondan a la situación concreta que se dé en cada empresa y organismo.
- También se debe señalar su temporalidad, las medidas finalizarán cuando se hayan alcanzado el objetivo. (Murillo Jéssica, 2019)

Como consecuencia de estas características, un plan de igualdad debe especificar: las partes que pactan, el ámbito en cuanto a personas, así como territorial y temporal, unos objetivos concretos, estrategias y acciones concretas que se van a llevar a cabo para la consecución de esos objetivos, un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados y, por último, la vigencia del plan y el proceso de ejecución.

El contenido de los planes de igualdad viene establecido en el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de

igualdad y su registro. Este Decreto modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE,2020).

1.2 MEDIDAS Y DIAGNÓSTICOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

De los planes de igualdad se espera que sirvan para fijar un conjunto de medidas consistente en eliminar los diferentes obstáculos que puedan impedir o dificultar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Algunas de las medidas que se pueden llevar a cabo son, por ejemplo, establecer un protocolo de prevención del acoso sexual. Con esta medida se puede formar a los trabajadores para que sepan detectar comportamientos que se consideran acoso laboral; darles una guía de lenguaje no sexista promoviendo en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo; y también se puede realizar un protocolo de actuación en materia de violencia de género con el fin de sensibilizar e informar a los trabajadores en materia de prevención y actuación ante un caso en el ámbito laboral, garantizando la seguridad y la cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa, entre otras. (Gestron, 2023)

El Ministerio de Igualdad ha publicado una Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, según dicha guía los planes de igualdad se desarrollan a lo largo de 5 fases las cuales se desglosan a continuación:

En primer lugar, Fase 1: Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad, en este primer punto se desarrollará tanto la comunicación como la apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

A continuación, Fase 2: Realización del diagnóstico, que se basa en la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos con el fin de conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. La elaboración

de dicho diagnóstico será negociada con los representantes legales de los trabajadores y que se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igual. Abarcando materias como los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo (BOE,2007).

Fase 3, denominada Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad, que consiste en la definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

En la Fase 4, tendrá lugar la implantación y seguimiento del plan de igualdad, con la comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Y, por último, Fase 5 que es la evaluación del plan de igualdad, que consiste en conocer cuáles han sido los resultados y el impacto que ha causado en la empresa su establecimiento.

1.3 BENEFICIOS DE LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Establecer medidas de igualdad en las empresas constituyen una responsabilidad empresarial necesaria para conseguir la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. A esto, se le podría llamar beneficios internos, como por ejemplo formación y promoción profesional, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, entre otras medidas.

Otros autores destacan beneficios que vamos a ver a continuación:

- 1) En primer lugar, la implantación de los planes de igualdad aumenta la productividad y la reducción del absentismo al mejorarse el ambiente de trabajo (Blázquez Agudo, 2017).
- 2) Un segundo beneficio que se puede denominar de tipo externo. Así, las Administraciones Públicas les dan preferencias a empresas con planes de igualdad para adjudicar contratos públicos (Pérez Carla, 2021)
- 3) También, a través de los planes de igualdad se refuerza la Responsabilidad Social Corporativa, transmitiendo una imagen de excelencia a la sociedad además de transformar su implementación en una ventaja frente a otras compañías (Ecoembes, 2022).
- 4) Y una ventaja adicional es la captación y fidelización de profesionales más cualificados (Blázquez Agudo, 2017).

1.4 MARCO NORMATIVO ESPAÑOL EN RELACIÓN CON LOS PLANES DE IGUALDAD

Como ya se ha mencionado en el capítulo anterior, por lo que se refiere a las empresas, los planes de igualdad fueron establecidos en España por la Ley Organiza 3/2007 en el Capítulo III del Título IV, que comprende desde el artículo 45 al 49. Es en esta ley donde se establecieron las características y el contenido básico de los planes de igualdad (De Jesús Sandra, 2020). Pronto se pusieron de manifiesto cuestiones como la escasa relevancia, e incluso olvido, de las medidas de igualdad, el pequeño número de empresas a las que les afectaba la obligación de contar con un plan de igualdad, las dudas existentes sobre el alcance del deber

de negociar y aprobar un plan de igualdad, etc. hacían imprescindibles una modificación normativa de alcance. (Martin y Sanz, 2020)

Así, doce años más tarde, la Ley fue actualizada con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En dicho Decreto se recogen nuevas medidas para diseñar e implementar un Plan de igualdad.

Una de las medidas que introdujo este Real Decreto de 2019 fue la obligación de la elaboración de los planes de igualdad para empresas con 50 trabajadores. Hasta el momento las empresas obligadas eran solamente aquellas de 250 trabajadores. Con esto se incluyó a las medianas empresas.

Además de establecer los plazos para que las empresas elaborasen y aplicaran un plan de igualdad que sería de 3 años para empresas de más de 50 trabajadores, 2 años para las que abarcaran desde 100 trabajadores hasta 150 y de un año para aquellas empresas que tuvieran 150 o más de 250 trabajadores. Por lo que aquellas empresas que cumpliera con el requisito de tener una plantilla de más de 50 trabajadores tuvieron hasta el 7 de marzo del 2022 para registrar su respectivo Plan de Igualdad (Murillo Jéssica, 2019).

Un año más tarde, con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre los planes de igualdad y su registro, se reguló el alcance subjetivo de los planes, el mecanismo negociador de los mismos, así como el ámbito material que da desarrollo al diagnóstico y contenido que han de tener. También fue previsto allí el seguimiento y evaluación de los planes y la obligación de su registro en el registro de los planes de igualdad de las empresas dependiente de la Dirección General de Trabajo.

El marco legislativo se completa con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que es el que ha establecido las “auditorias retributivas” como contenido esencial del plan de igualdad (Arias

María, 2021). Se trata de llevar un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de la empresa, con el objetivo de acabar con la brecha salarial.

Estos datos se deberán presentar de manera que los salarios vengan desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo de igual valor. En todo caso, se entiende que existe discriminación salarial cuando el promedio de las retribuciones de un sexo sea superior al del otro en un 25% o más, salvo que se pruebe que hay motivos que justifiquen esta diferencia y que no sean relacionados por el sexo de los trabajadores (Murillo Jéssica, 2019).

1.5 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Las sanciones se regulan por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprobó el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Establece que aquellas empresas que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad y no lo realicen, incurrirán en dos posibles incumplimientos que tendrán como consecuencia una sanción por falta grave o muy grave.

Así, incumplir las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación, se considerara una infracción grave, teniendo como consecuencia una multa que puede ir desde 751 € hasta 225.018 €. Si se trata de que la empresa no ha elaborado o no ha aplicado el plan de igualdad, estaremos ante una infracción muy grave, con una multa que abarcará desde los 7.501 hasta los 225.018 euros (LISOS, 2000).

En el año 2022, según la Inspección de Trabajo, alrededor de un 70% de empresas incumplen con la legislación, detectándose cerca de mil infracciones por la no elaboración de los planes de igualdad, llegando a superar los 2,3 millones de euros en multas (Olías Laura, 2022).

1.6 DIFERENCIA DE LAS EMPRESAS PRIVADAS Y ENTIDADES PÚBLICAS EN CUANTO A PLANES DE IGUALDAD

Como hemos mencionado anteriormente tienen la obligación de elaborar un plan de igualdad aquellas empresas formadas por 50 o más trabajadores, siendo esta característica la principal diferencia con respecto a las entidades públicas.

En el caso de las Administraciones Públicas tienen la obligación de elaborar, registrar y poner en marcha los planes de igualdad con indiferencia del número de trabajadores.

Esto se recoge en la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que es la que determina que las Administraciones Públicas tienen la obligación de adoptar medidas para evitar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral por razón de sexo y deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable. (BOE, 2015) .

2. OBJETIVOS, METODOLOGÍAS Y FUENTES

El objetivo de este trabajo es explorar las razones por las que las empresas retrasan la elaboración de los planes de igualdad. Para ello, lo vamos a averiguar por las siguientes vías:

En primer lugar, se analiza el clima social de opinión sobre la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos mediante análisis estadísticos y, en segundo lugar, se realizan entrevistas semiestructuradas para conocer la opinión, por un lado, de empresarios y, por otro lado, de trabajadores de diferentes sectores.

A continuación, se exponen las técnicas aplicadas y fuentes de información utilizadas.

2.1 DISEÑO MÉTODO CUANTITATIVO

Para analizar cuál es la opinión que tiene la población de la situación de la mujer respecto a la situación de los hombres y la opinión sobre la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos, se ha realizado una búsqueda de datos de encuestas de opinión que haya abordado el debate sobre la igualdad en España.

Por un lado, El Centro de Investigaciones Sociales (CIS) ha investigado que opinan los españoles sobre la igualdad a través de dos barómetros llevados a cabo en 2010 y otro más reciente, en febrero del actual año, 2023. Su análisis nos permite valorar cómo ha evolucionado la opinión sobre la igualdad. En las tablas 1 y 2 se presenta las fichas técnicas de ambos barómetros.

Ficha técnica de los dos barómetros:

Tabla 1. Ficha técnica del estudio 2831 BARÓMETRO DE MARZO 2010

Nombre → Barómetro de febrero 2023
Organismo → CIS
Fecha → 1 al 11 febrero de 2023
Población → población española de ambos sexos de 18 años y mas
Tamaño muestra → 3.935 entrevistas realizadas
Error muestral → ±1,6%

Fuente: Elaborado en base a datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

Tabla 2. Ficha técnica del estudio 3395 BARÓMETRO FEBRERO 2023

Nombre → Barómetro de marzo 2010
Organismo → Centro de Investigaciones Sociológicas
Fecha → 2 al 11 marzo de 2010
Población → población española de ambos sexos de 18 años y mas
Tamaño muestra → 2487 entrevistas realizadas
Error muestral → ±2,0%

Fuente: Elaborado en base a datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

Estos datos permiten realizar una comparativa de cómo ha evolucionado en España la opinión sobre la igualdad de género.

Por otro lado, El Instituto Nacional de Estadísticas nos proporciona unos indicadores generales donde podemos observar los avances en materia de igualdad en el ámbito laboral.

2.2 DISEÑO MÉTODO CUALITATIVO

En primer lugar, hemos llevado a cabo un total de cinco entrevistas tanto a empresarios como a trabajadores.

El objetivo era ver que opinan diferentes empresarios de diferentes sectores y características sobre los planes de igualdad, cuál es su postura y, por otro lado, que opinan los trabajadores, si creen que, existiendo, puede traer aspectos positivos.

En la siguiente tabla se exponen detalladamente las características de cada uno de los entrevistados:

	SEXO	EDAD	EMPRESARIO/ TRABAJADOR	SECTOR	OTRAS CARACTERISTICAS
Entrevista 1	Mujer	26	Trabajadora	Asesorías	Soltera y sin hijos
Entrevista 2	Hombre	30	Empresario	Limpieza	Casado y sin hijos
Entrevista 3	Mujer	39	Empresaria	Gabinete psicológico	Casada y sin hijos
Entrevista 4	Mujer	28	Trabajadora	Cosmético	Soltera y sin hijos
Entrevista 5	Hombre	55	Trabajador	Pinturas	Casado y con hijos

Las entrevistas llevadas a cabo están divididas en varios bloques temáticos, que serán los siguientes:

En un primer momento, los entrevistados nos contarán las experiencias que tengan sobre los planes de igualdad, le preguntaremos acerca de que consideran que son los planes de igualdad, si han trabajado o trabajan en empresas que cuentan con uno. También le comentaremos sobre cuáles opinan que son los beneficios de contar con planes de igualdad y cuáles los puntos en contras que pueden tener.

En un segundo lugar, nos centraremos en cuáles opinan que pueden ser los elementos que debemos tener en cuenta los ciudadanos para promover la igualdad y su opinión acerca de si consideran que los planes de igualdad son un poder transformador de las relaciones de género en la empresa.

A continuación, nos gustaría conocer las opiniones de los entrevistados sobre el porqué considera que hay empresas que incumplen con la normativa de llevarlos a cabo.

Por último, analizaremos las características de las personas entrevistadas.

Este último punto, lo haremos con el objetivo de saber si hay grupos, ya sea por edad, sector, circunstancias personales que compartan puntos de opinión.

3. RESULTADOS

Este capítulo está formado por tres subapartados, los cuales son analizar la comparativa de la opinión sobre la igualdad en el año 2010 y año 2023. En segundo lugar, el análisis de indicadores del Instituto Nacional de Estadísticas con el objetivo de valorar la evolución de la igualdad en el ámbito laboral y, en tercer lugar, analizar la base de datos de registro de los planes de igualdad, llamada REGCON.

Para analizar la comparativa de la opinión sobre la igualdad en 2010 y 2023, hemos observado la opinión de la población en los años indicados, los datos han sido proporcionado por el Centro de Investigación Sociológicas.

En cuanto, al análisis de los indicadores del Instituto Nacional de Estadísticas, hemos observado la evolución de la población activa de hombres y mujeres en el periodo comprendido del 2006 al 2020, y la evolución del salario medio mensual entre ambos sexos desde el año 2006 al 2019.

Por último, para llevar a cabo el análisis de la base de datos de registro de los planes de igualdad, REGCON, hemos examinado la evolución del número de planes de igualdad registrado entre 2008 y 2022, además de observar el número de planes de igualdad establecidos tanto a nivel autonómico como a nivel provincial desde el 2007 al 2021.

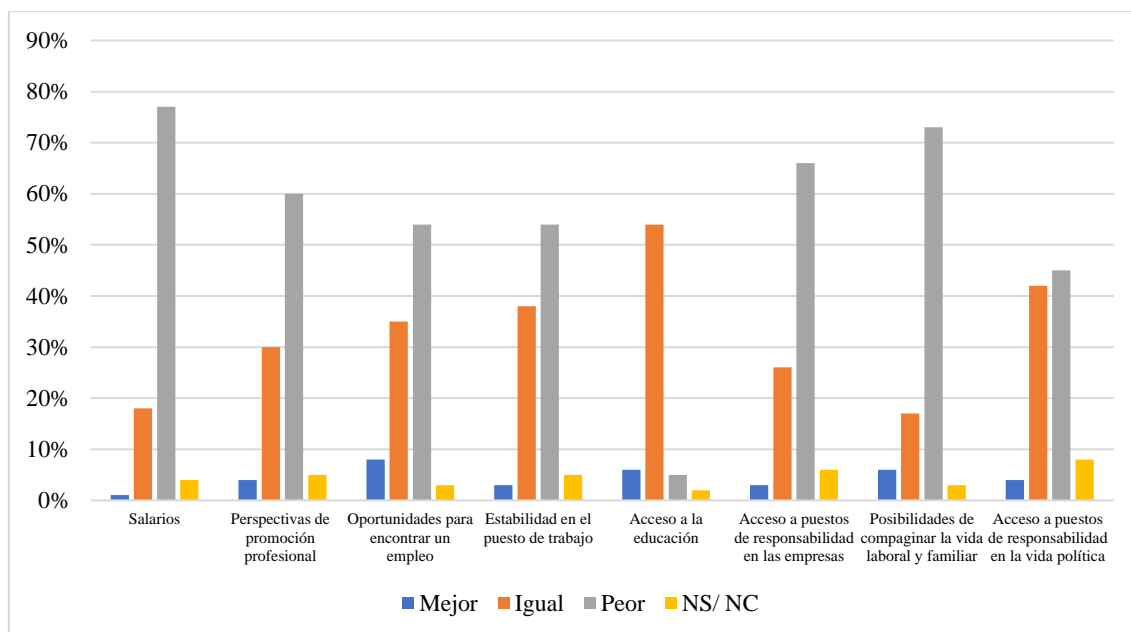
3.1 COMPARATIVA DE LA OPINIÓN SOBRE LA IGUALDAD EN 2010 Y 2023

Tabla 3. Opinión respecto a la situación de las mujeres en España comparándolas con la situación de los hombres, Año 2010.

	Mejor	Igual	Peor	NS/ NC
Los salarios	1%	18%	77%	4%
Las perspectivas de promoción profesional	4%	30%	60%	5%
Las oportunidades para encontrar un empleo	8%	35%	54%	3%
La estabilidad en el puesto de trabajo	3%	38%	54%	5%
El acceso a la educación	6%	54%	5%	2%
El acceso a puestos de responsabilidad en las empresas	3%	26%	66%	6%
Las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar	6%	17%	73%	3%
El acceso a puestos de responsabilidad en la vida política	4%	42%	45%	8%

Fuente: Elaborado en base a Barómetro marzo 2010. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

Gráfico 1. Opinión respecto a la situación de las mujeres en España comparándolas con la situación de los hombres, Año 2010.



Fuente: Elaborado en base a Barómetro marzo 2010. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

Cerca del 80% de los españoles en el año 2010 consideraba que las mujeres recibían peores salarios que los hombres, mientras que un 20% opinaban que ambos géneros tenían mismos salarios. (datos CIS ,2010).

Observando que opinaban los entrevistados acerca de las perspectivas de promoción profesional, el 60% consideraban que las mujeres tenían más dificultades para ascender comparándolas con los hombres.

En el caso de las oportunidades para encontrar un empleo y la estabilidad en el puesto de trabajo vemos que las opiniones son muy parecidas, el 54% opinaba que las mujeres tenían más dificultades tanto para acceder como para mantenerse en un empleo.

A continuación, analizando que opinan acerca del acceso a puestos de responsabilidad en las empresas, vemos, en la tabla 3, como la mayoría de los entrevistados (66%) opinaba que las mujeres tienen más obstáculos a la hora de conseguir trabajos con más responsabilidades en empresas, mientras que si hablamos de la vida política observamos un descenso en la opinión de que las mujeres tienen más dificultades a acceder a puestos de responsabilidad, el 45% opinan que existen una igualdad de oportunidades y el otro 45% opina que las oportunidades son peores.

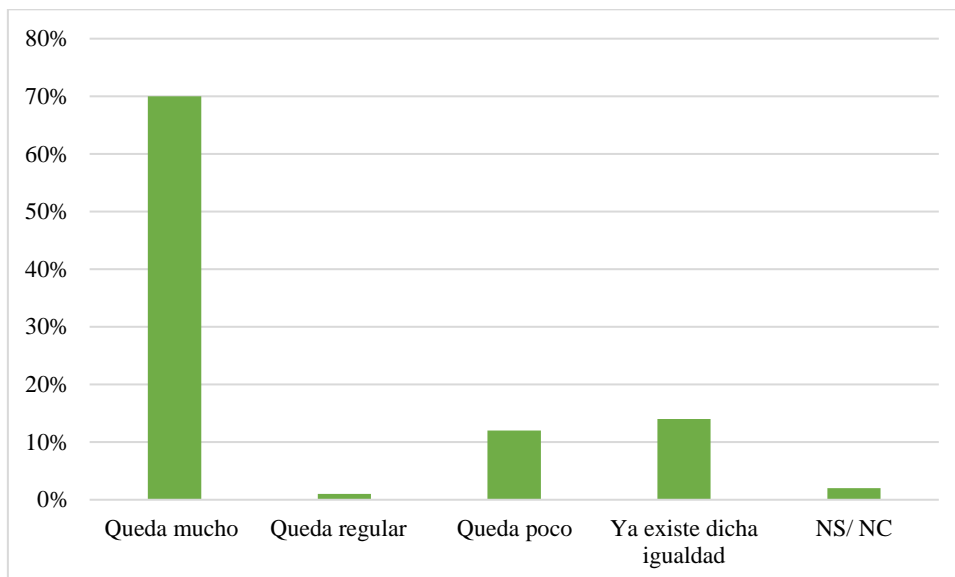
Por último, en cuanto a compaginar la vida laboral y familiar, el 75% de los entrevistados sopesaban que las mujeres les cuesta más compaginar vida laboral y familiar.

Tabla 4. Opinión de hombres y mujeres en relación con lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos, Año 2023.

Queda mucho	70%
Queda regular	1%
Queda poco	12%
Ya existe dicha igualdad	14%
NS/ NC	2%

Fuente: Elaborado en base a Barómetro marzo 2023. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

Gráfico 2. Opinión de hombres y mujeres en relación con lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos, Año 2023.



Fuente: Elaborado en base a Barómetro marzo 2023. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

Observamos en este estudio que la mayoría de los entrevistados considera que queda mucho para lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos, mientras que el 12% piensa que falta muy poco para conseguirla. Por último, hay que señalar que un 14% opina que esa igualdad ya existe.

Analizando comparativamente los datos de ambas tablas, podemos concluir que los encuestados en el año 2010 tenían la percepción que las mujeres se encontraban en una situación de desigualdad por la simple razón del sexo. Destacando los siguientes datos, 8 de cada 10 encuestados opinaban que las mujeres cobran peores salarios que los hombres, más de la mitad de los encuestados consideraban que las mujeres tenían más dificultades en cuanto a la promoción profesional. Se repite el mismo dato a la hora de encontrarse obstáculos para conseguir trabajos de más responsabilidades.

Por último, 7 de cada 10 encuestados consideraba que a las mujeres les cuesta más compaginar la vida laboral y familiar.

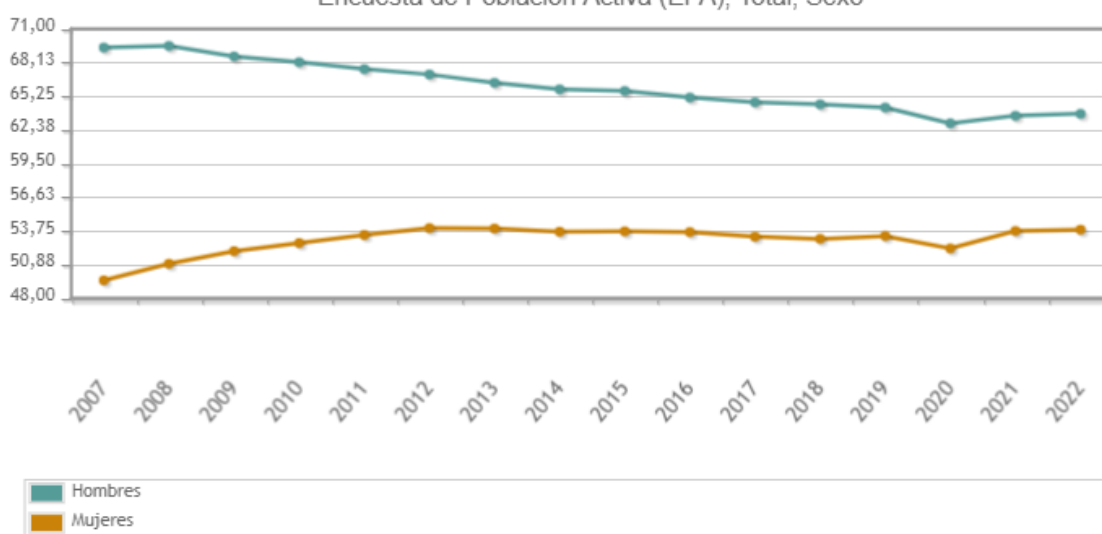
Si observamos los datos del año 2023, vemos cómo esa opinión de desigualdad entre ambos sexos ha evolucionado, pero no de manera notable, 7 de cada 10 encuestados sigue opinando que queda mucho para conseguir la igualdad de derecho y oportunidades entre ambos sexos y tan solo un 14% opina que esa igualdad hoy en día ya la tenemos.

3.2 ANÁLISIS DE INDICADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

Existen unos indicadores generales que nos señala los avances en materia de igualdad laboral que ha habido desde que se impuso la obligatoriedad de realizar planes de igualdad, como son el porcentaje de población activa dividida por sexos o el salario medio mensual desagregado por sexos.

Gráfico 3. Evolución de la población activa en hombres y mujeres, años 2006-2020.

Tasas de actividad por sexo y grupo de edad
Encuesta de Población Activa (EPA), Total, Sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas

En el gráfico 3 podemos analizar el porcentaje de población en edad de trabajar, que está ocupada o busca un empleo remunerado, desde el año 2007 hasta el año 2022.

En primer lugar, observamos la evolución positiva que ha tenido la mujer en el mercado laboral. El primer dato que tenemos es del año 2007 donde el porcentaje de población activa femenina era de un 48´45%, en el año 2019 ,que es donde se recoge el mayor porcentaje, asciende a 53´75%.

En el año 2020, con la pandemia de la COVID-19 donde muchas empresas se vieron obligadas a cerrar se recoge un descenso, alcanzando aproximadamente el 50%.

Cuando la situación de confinamiento y pandemia empieza a tener final a mediados del año 2021, vuelve alcanzar el porcentaje actividad del sexo femenino que había en el año 2019, 53´75%, esta cifra se mantiene al año siguiente,2022.

Con respecto a los hombres, en primer lugar, señalar la diferencia existente del porcentaje de hombres en activo con respecto al sexo femenino a lo largo de los años. Si en el año 2007, hemos mencionado que el porcentaje de mujeres que buscaban o tenían un empleo alcanzaba el 48´45% , el de los hombres se situaba alrededor del 69%. Esto se debe a que las mujeres se incorporaron mucho más tarde al mercado laboral, durante décadas se dedicaban en exclusiva al cuidado del hogar y de los hijos.

En segundo lugar, observamos que el porcentaje de hombres en activo va descendiendo desde el año 2008 hasta el año 2020, donde se recoge, el porcentaje más bajo (62`38%). No es, hasta el año 2021 cuando el porcentaje comienza a ascender.

La razón principal de ese descenso se debe a la incorporación cada vez de un mayor porcentaje de mujer al mercado laboral.

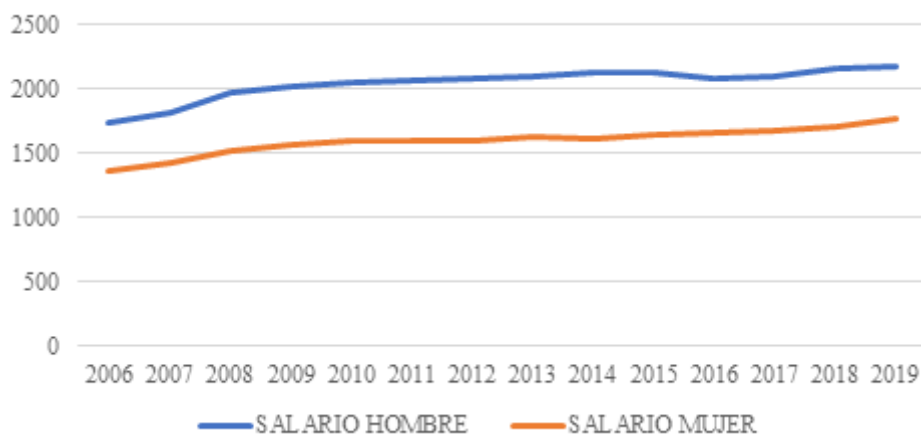
Tabla 5. Evolución del salario medio mensual por razón de sexo desde el año 2006 hasta el año 2019.

AÑO	SALARIO HOMBRE	SALARIO MUJERES	DIFERENCIA
2006	1731,16	1361,12	-370,04
2007	1814,38	1420,69	-393,69
2008	1978,63	1522,56	-456,07
2009	2023,93	1570,78	-453,15
2010	2049,81	1595,78	-454,03
2011	2058,04	1601,05	-456,99
2012	2083,74	1595,48	-488,26

2013	2102,1	1621,61	-480,49
2014	2125,86	1618,1	-507,76
2015	2122,47	1643,79	-478,68
2016	2075,65	1661	-414,65
2017	2090,65	1668,68	-421,97
2018	2161,31	1708,39	-452,92
2019	2173,62	1773,31	-400,31

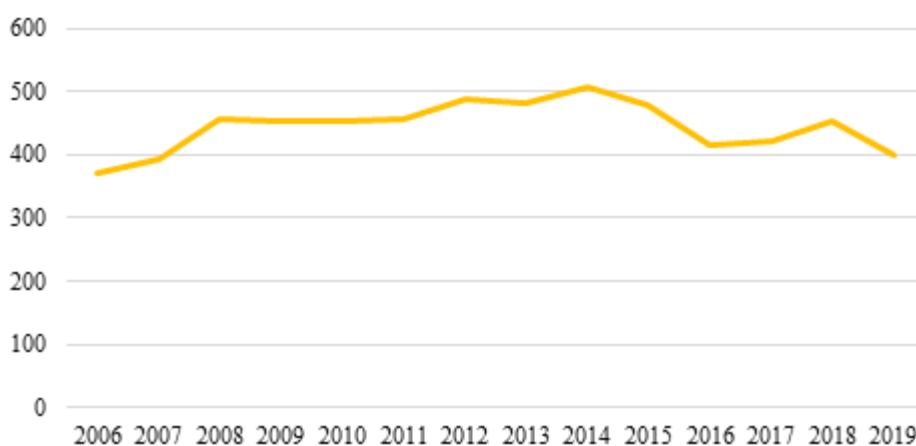
Fuente: Elaborado con datos de la Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales.

Gráfico 4. Evolución del salario medio mensual por razón de sexo desde el año 2006 hasta el año 2019.



Fuente: Elaborado con datos de la Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales.

Gráfico 5. Evolución de la diferencia del salario medio mensual por razón de sexo desde el año 2006 hasta el año 2019.



Fuente: Elaborado con datos de la Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales.

En la tabla 5, gráfico 4 y gráfico 5 podemos analizar la evolución del salario medio mensual por razón de sexo desde el año 2006 hasta el año 2019.

Tras observar estos datos podemos decir que en España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben el promedio de mujeres y hombres por su trabajo.

Tal y como indican De Gabo, G y Garzón, M.J (2007) esa desigualdad existente entre los salarios percibidos por hombres y mujeres se conoce como brecha salarial.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas, en el año 2019, las mujeres ganaban aproximadamente 5000 euros menos en comparación con los hombres por el mismo trabajo.

Destacamos, como desde el año 2006 hasta el año 2014 la discriminación salarial por razón de sexo va en aumento, llegando en 2014 a cobrar la población femenina 6.000 euros al año menos con respecto a los hombres.

A partir de ese año, ha habido una disminución de la brecha salarial, recogiendo en el año 2019 los mejores datos después de 12 años.

3.3 ANÁLISIS DE LA BASE DE DATOS DE REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Como se ha mencionado anteriormente, desde el año 2019 las empresas de más de 50 trabajadores tienen la obligación de elaborar y registrar los planes de igualdad. Su registro se realiza en la página REGCON, Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad, asociado al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En la tabla 6 y gráfico 6 se observa la evolución del número de planes de igualdad elaborados y registrados desde el año 2008 hasta el año 2022. Son datos elaborados por Mónica Corbacho.

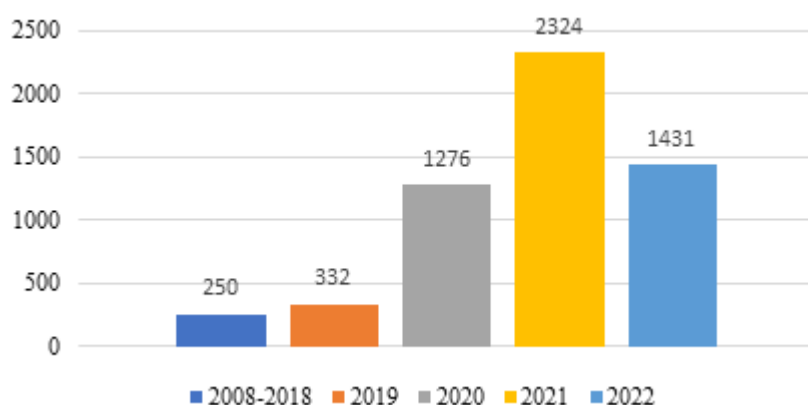
Tabla 6. Evolución del número de Planes de Igualdad registrados en REGCON entre 2008 y 2022

Años	Números de Plan de Igualdad
2008 a 2018	250

2019	332
2020	1276
2021	2324
2022	1431
TOTAL	5613

Fuente: Elaborado con datos de REGCON por Mónica Corbacho.

Gráfico 6. Evolución del número de Planes de Igualdad registrados en REGCON entre 2008 y 2022



Fuente: Elaborado con datos de REGCON por Mónica Corbacho.

Con este gráfico podemos observar que entre el año 2008 y 2022 se han registrado en el REGCON un total de 5.613 planes de igualdad. Ha habido un fuerte aumento de la elaboración y registros de los planes de igualdad en los años 2020 y 2021 debido a las medidas que introdujo el decreto del año 2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, pasando de registrarse 332 en 2019, a registrarse 1276 Planes en 2020 y 2324 Planes en 2021.

Vemos una disminución del año 2021 al año 2022, en dicho año se registraron aproximadamente la mitad de planes de igualdad que en el año anterior. Si comparamos el número total de empresas de 50 o más trabajadores con el número de empresas que tiene registrado su Plan de Igualdad, destaca el hecho de que, en abril del año 2022, según datos de REGNON, solo una de cada 5 empresas de más de 50 trabajadores había cumplido con la obligatoriedad de elaborar y registrar su Plan de Igualdad.

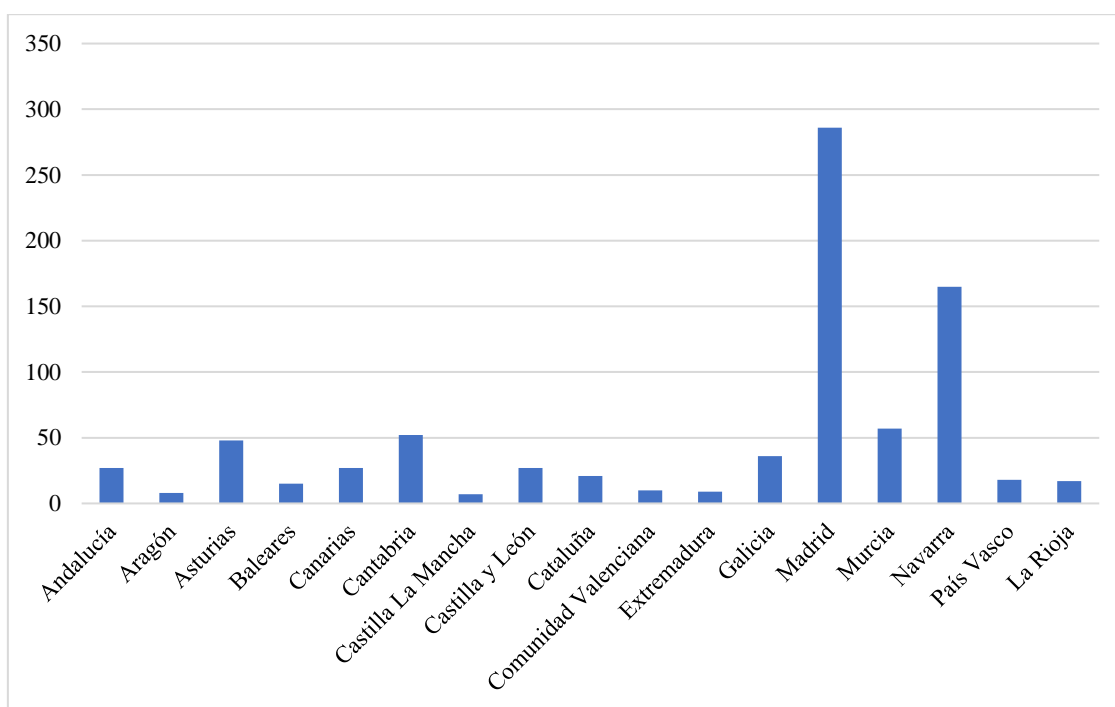
Tabla 7. Número de Planes de Igualdad establecidos a nivel autonómico desde el 2007 hasta el 2021.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	N.º DE PLANES DE IGUALDAD
Andalucía	27
Aragón	8
Asturias	48
Baleares	15
Canarias	27
Cantabria	52
Castilla La Mancha	7
Castilla y León	27
Cataluña	21
Comunidad Valenciana	10
Extremadura	9
Galicia	36
Madrid	286
Murcia	57

Navarra	165
País Vasco	18
La Rioja	17

Fuente: Elaborado con datos de la Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales.

Gráfico 7. Número de Planes de Igualdad establecidos a nivel autonómico desde el 2007 hasta el 2021.



Fuente: Elaborado con datos de la Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales.

En la tabla 7 podemos ver el número de planes de igualdad que se han registrado en cada comunidad autónoma desde el 2007 hasta el año 2021.

Debemos señalar que las comunidades autónomas con más planes registrados son La Comunidad de Madrid y Navarra, con 286 y 165 planes de igualdad respectivamente cada una de ellas; con una amplia diferencia con el resto de las comunidades.

Siendo las comunidades de Castilla La Mancha con un total de 7 planes de igualdad y Aragón con 8, las comunidades que menos han registrado.

Tabla 8. Número de Planes de Igualdad establecido a nivel provincial (2007-2021)

PROVINCIA	PLANES ACORDADOS
Álava	25
Albacete	16
Alicante	30
Almería	18
Ávila	14
Badajoz	22
Barcelona	61
Burgos	25
Cáceres	8
Cádiz	39
Castellón	51
Ciudad Real	18
Córdoba	32
A Coruña	124
Cuenca	7
Girona	5
Granada	41

Guadalajara	5
Guipúzcoa	68
Huelva	39
Huesca	5
Jaén	18
León	20
Lleida	5
Lugo	26
Málaga	44
Melilla	1
Ourense	37
Palencia	12
Las Palmas	33
Pontevedra	110
Salamanca	6
Santa Cruz de Tenerife	27
Segovia	12
Sevilla	50
Soria	10
Tarragona	4
Toledo	15
Valencia	165
Valladolid	29
Vizcaya	67
Zamora	8
Zaragoza	61
TOTAL COLUMNA	1413

Fuente: Elaborado con datos de la Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales.

En la tabla 8 podemos ver el número de planes registrados en REGCON a nivel provincial desde el 2007 hasta el 2021.

Las provincias con más planes registrados son Valencia (165), A Coruña (124) y Pontevedra (110).

Siendo las provincias que menos planes han registrado Melilla con tan solo un plan, seguido de Tarragona que registro 4 planes y, por último, las provincias de Guadalajara, Lleida y Girona que coinciden en la cifra (5).

3.4 ENTREVISTAS

Hemos realizado un total de 5 entrevistas a empresarios y trabajadores de diferentes sectores, que trabajan en empresas con distintas características y que son de diferente edad.

3.4.1 Caso Mujer 26 años, empresa de más de 100 trabajadores

La primera entrevista que llevamos a cabo fue a una mujer de 26 años, ejerciendo como asesora laboral, soltera y sin hijos.

La empresa en la que actualmente trabaja, al contar con 100 trabajadores, tienen la obligación de tener elaborado un plan de igualdad. Ella nos cuenta que en cierta parte considera que el tener un plan de igualdad es una manera de sentir que hay

una herramienta que la respalda, “para mí es una forma de asegurar que las cosas se hacen bien, que todo el mundo tiene las mismas oportunidades”.

Los beneficios que nos comentó la entrevistada fueron para los trabajadores el sentir que cuentan con una herramienta que los apoya y que garantice que todo el mundo tiene las mismas oportunidades. Nos comenta además “para nosotros también es una manera de intentar eliminar conductas y hechos discriminatorios que veíamos normales hará un par de años; como por ejemplo las diferencias salariales entre hombre y mujeres por el mismo trabajo”.

Entre los beneficios para las empresas nos comenta que da mejor imagen empresas que cuentan con planes de igualdad y que desde la administración pública solo pueden realizar contratos con empresas que cuenten con uno, por lo que también es un punto a favor.

Cuando le preguntamos por puntos en contra que opina que puede tener, nos contesta lo siguiente: “No puedo decir nada malo de una medida que ayuda a buscar la igualdad y a acabar con la discriminación por razón de sexo”.

Otra de las cuestiones que tratamos fue acerca de qué medidas o elementos podría utilizar las empresas para promover la igualdad de género, a lo que nos contestó:

“Por ejemplo, se están realizando en algunas empresas cursos de igualdad con el objetivo de que los trabajadores sepan identificar situaciones discriminatorias y darles herramientas para que sepan cómo combatirlas”.

Por último, en cuanto a su opinión sobre el porqué considera que hay empresas que incumplen con la normativa de contar con un plan de igualdad, estando obligadas por el número de trabajadores que tienen, nos dice que puede ser por el desconocimiento de lo que es un plan de igualdad y de los puntos positivos que puede tener.

3.4.2. Caso hombre 30 años, extrabajador de IKEA.

La segunda entrevista realizada fue a un hombre de 30 años, con una empresa de productos y servicios de limpieza con 15 trabajadores.

Nos cuenta que en uno de sus primeros trabajos fue como mozo de almacén en Ikea, donde contaban con un Plan de Igualdad: “desconozco cuáles eran las medidas que se aplicaban gracias a ese plan, pero había una que llamaba mucho la atención y que además ha sido en el único trabajo que lo he visto, en almacén había el mismo número de hombres que de mujeres. Esto no es común en un puesto como mozo de almacén”.

Sobre qué considera que es un plan de igualdad, nos contesta que para él es un conjunto de herramientas enfocadas a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres, destinadas a que no haya en el trabajo diferencias notables en salarios, entre otras medidas.

En cuanto a beneficios e inconvenientes, nos comentó, por un lado, “el beneficio principal de la implantación de los planes de igualdad es que el género más desfavorecido se encuentre amparado por algún documento”.

Por otro lado, para él no existían inconvenientes a la hora de su aplicación, pero hizo referencia a un inconveniente para los empresarios, “en las mayorías de las empresas existen desigualdades, por lo que aplicar un plan de igualdad conllevará un coste económico”.

Otras preguntas que se le realizaron fueron sobre medidas o elementos que pensaba que servirían para promover la igualdad, “la contratación en sectores donde la presencia del género más desfavorecido sea mayor”. Y si consideraba que los planes de igualdad tenían un poder transformador en el ámbito empresarial: “no considero que sea un poder transformador, pero sí una base para serlo”.

Por último, sobre el motivo de por qué existen empresas que teniendo la obligación de realizar y aplicar un plan de igualdad no lo llevan a cabo, nos comentó que él consideraba que se debía a dos factores, o bien el económico, o debido a creencias sobre que existen puestos para hombres y otros para mujeres.

“Por razones económicas o bien porque todavía hay empresarios que creen que hay puestos para hombres o para mujeres. Ejemplos: la construcción para el hombre o trabajos donde se usen más las manos, las mujeres”.

3.4.3 Caso Mujer 39 años, empresaria

La tercera entrevista se le realizó a una mujer de 39 años, directora y socia de un gabinete psicológico, casada y con un hijo. Sobre que consideraba que era un plan de igualdad, en palabras de la entrevista:

“Documento en el que se recoge pautas tratando de mejorar la implantación de protocolos de equidad para la población más desfavorecida en temas laboral”.

Nos comentó que antes de ser empresaria en las empresas en las que estuvo trabajando nunca se encontró con alguna que aplicaran planes de igualdad, pero sí que siempre le había llamado la atención que fueran mayoritariamente mujeres.

En cuanto a puntos en favor de los planes de igualdad, nos menciona “dar oportunidades laborales a poblaciones que tienen el acceso al trabajo más difícil” y como inconveniente principal “puede ser que a la hora de su aplicación cree polémica en las mentes cerradas”.

La entrevistada nos comentó como medidas para promover la igualdad jornadas de empatías “jornadas de empatías, por ejemplo, el sector masculino se suele quejar mucho de ciertos permisos que tienen las mujeres y ellos no; con respecto

a embarazo, ir al colegio a recoger a los niños; dolor menstrual. Jornadas de empatía, que si existen esos permisos es con un fundamento y una necesidad real”.

Bajo su punto de vista, el motivo de que haya empresas que no realizan los planes de igualdad teniendo la obligación de llevarlos a cabo es debido al coste económico que pueda suponerle, “sin ninguna duda por razones económicas”.

3.4.4 Mujer de 28 años, trabaja en empresa cosmética

La cuarta entrevista fue a una mujer de 28 años, soltera y sin hijos, ejerciendo de técnico de calidad para una empresa de productos cosméticos.

La primera pregunta que le hicimos fue sobre qué creía que eran los planes de igualdad, a lo que nos contestó que para ella era igualdad en todos los ámbitos de una empresa, “igual acceso a los mismos puestos de trabajo, mismo trato, mismas oportunidades, mismos sueldos en relación con el puesto de trabajo entre mujeres y hombres”.

En cuanto si ha trabajado o trabaja actualmente en empresas que tengan un Plan de Igualdad nos comenta lo siguiente:

“La empresa donde trabajo ahora está compuesta mayoritariamente por mujeres en las oficinas y en el almacén es, al contrario, mayoritariamente por hombres. Creo que a la hora de inscribirse en la oferta todo el mundo puede optar a ella, pero luego en la selección de personal se exige, por orden de los jefes, un determinado género dependiendo de donde se realice el trabajo. Con la aplicación de un Plan de Igualdad podríamos mejorar situaciones de este tipo. Bajo mi punto de vista, no existen puestos de hombres o puestos de mujeres”

La siguiente pregunta que se le hizo fue sobre qué beneficios e inconvenientes podría tener un plan de igualdad. En palabras del entrevistado, uno de los beneficios es conseguir la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Otros de los beneficios que nos menciona: “que las mujeres ocupen puestos de trabajo que son normalmente ocupados por hombres por tradición, como los puestos de alto cargo. Además, con su aplicación también se consigue la igualdad de retribuciones en igualdad de puestos de trabajo”.

Por otro lado, respecto a los inconvenientes:

“Sinceramente, no se me ocurre ninguno, supongo que en las mentes más antiguas que piensan y están acostumbradas a ver en ciertos puestos a hombres puede ser un choque que de repente esté ocupado por una mujer”.

Acerca de qué medidas se le ocurren para promover la igualdad en el ámbito laboral nos enumera las siguientes:

“Permisos retribuidos para el cuidado de niños menores, no perder el trabajo a la hora de quedarse embarazada o la flexibilidad horaria en caso de embarazo o lactancia”.

Por último, sobre cuál considera que podría ser el motivo por el que hay empresas que no realizan los Planes de Igualdad:

“Sí, creo que es complicado para las empresas realizar estas medidas porque piensan en el dinero que tendrían que invertir para realizar estas medidas y, posteriormente, aplicarlo”.

3.4.5 Hombre 55 años, trabaja en empresa familiar

La última entrevista fue a un hombre de 55 años, casado y con dos hijas, administrativo de una empresa familiar.

De todos los entrevistados, es el único que nos indica que no sabía que era un Plan de Igualdad hasta el momento que le comunicamos que le íbamos a realizar una entrevista.

“Pues si te soy sincero, no sabía qué era un plan de igualdad hasta que no me comentaste que me ibas a hacer una entrevista sobre ellos. Me he informado y creo que son medidas para luchar por la igualdad de género en el ámbito empresarial”.

El entrevistado nunca ha trabajado en empresas que contaran con un plan de igualdad, “nunca he trabajado en una empresa con uno”.

En cuanto a beneficios e inconvenientes de los planes de igualdad, nos mencionó los siguientes:

“Considero como beneficio principal que todos tengamos las mismas oportunidades y que no haya situaciones discriminatorias por razón de género. Inconvenientes, supongo que el coste que le suponga a la empresa, pero para los trabajadores no veo ninguno”.

A continuación, acerca de medidas para promover la igualdad de género nos comentó las charlas de igualdad en las empresas.

La última pregunta que fue sobre el porqué hay empresas que no realizan planes de igualdad teniendo la obligación de realizarlos y aplicarlos:

“El coste económico para las empresas”.

3.4.6 Síntesis comparativa de las entrevistas

En cuanto a las entrevistas realizadas y a su posterior análisis, podemos destacar los siguientes hechos.

Todos los entrevistados, salvo el entrevistado 5 (Hombre, 55 años, administrativo de una empresa familiar) habían escuchado y sabían lo que eran un plan de igualdad.

Entrevistado 2, (Hombre, 30 años, empresario), “básicamente son medidas enfocadas a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres, con su aplicación conseguiremos que no haya en el trabajo diferencias notables en salarios y entre otras muchas más cosas”.

Entrevistado 5, “pues si te soy sincero, no sabía que era un plan de igualdad hasta que no me comentaste que me ibas a hacer una entrevista sobre ellos. Me he informado y creo que son medidas para luchar por la igualdad de género en el ámbito empresarial”.

Tanto los trabajadores como los empresarios entrevistados encuentran más beneficios que inconvenientes a la hora de realizar y aplicar un plan de igualdad, destacando el hecho de que a algunos de los participantes les costaba encontrar puntos en contras.

Entrevistado 2, “que el género más desfavorecido se encuentre acaparado por algún documento”.

En palabras del entrevistado 3 (Mujer, 39 años, empresaria), “dar oportunidades laborales a poblaciones que tienen el acceso al trabajo más difícil”

Según el entrevistado 1 (Mujer, 26 años, asesora laboral), “No puedo decir nada malo de una medida que ayuda a buscar la igualdad y a acabar con la discriminación por razón de sexo”.

Entrevistado 4 (Mujer, 28 años, técnico de calidad) “Sinceramente, no se me ocurre ninguno, supongo que en las mentes más antiguas que piensan y están acostumbradas a ver en ciertos puestos a hombres puede ser un choque que de repente esté ocupado por una mujer”.

Otro de los bloques tratado en la entrevista, y uno de los puntos principales de este trabajo, consiste en que motivos pueden tener las empresas obligadas a realizar un plan de igualdad para preferir en muchos casos pagar una sanción antes que elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Cabe señalar que la mayoría de los entrevistados coinciden en un motivo principal, el coste económico que le puede suponer a las empresas su elaboración y aplicación.

Según el Entrevistado 4, “Sí, creo que es complicado para las empresas realizar estas medidas porque piensan en el dinero que tendrían que invertir para realizar estas medidas y, posteriormente, aplicarlo” o en palabras del Entrevistado 5, “El coste económico para las empresas”.

Otros de los participantes nos mencionan el desconocimiento sobre los aspectos positivos que puede tener su aplicación y la creencia aun de que existen puestos que tienen que ser desarrollados por hombres y otros por mujeres.

Entrevistado 1, “por el desconocimiento de que es un plan de igualdad, los puntos positivos que puede tener”.

Entrevistado 2, “Por razones económicas o bien porque todavía hay empresarios que creen que hay puestos para hombres o para mujeres, ejemplos la construcción para el hombre o trabajos donde se use más las manos, las mujeres”.

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los objetivos específicos de estudios de este trabajo eran, cómo ha evolucionado el clima social de opinión sobre la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos, analizar el cumplimiento empresarial de realizar sus Planes de Igualdad y conocer la opinión de empresarios y de trabajadores sobre los Planes de Igualdad, sus beneficios y razones para el incumplimiento.

Para ello, en primer lugar, analizamos diferentes datos publicamos por el Centro de Investigaciones Sociológicas en distintos años; en segundo lugar, observamos los indicadores publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas con el objetivo de saber la evolución de la igualdad en el ámbito laboral; en tercer lugar, analizamos los datos de la base de datos REGCON; y por último, llevamos a cabo diferentes entrevistas semiestructuradas a empresarios y trabajadores con diferentes características personales y con trabajos de sectores distintos.

Podemos decir que tras analizar la opinión que tiene la población española acerca de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos, podemos observar lo siguiente:

Un 80% de los españoles piensan que las mujeres cobran peores salarios por razón del sexo, el 60% considera que las mujeres tienen una mayor dificultad para ascender profesionalmente.

Pero si observamos que opinan sobre la oportunidad de encontrar un empleo y la estabilidad de puestos vemos que no hay tantas diferencias entre ambos sexos, el 54% opina que las mujeres tienen una mayor dificultad tanto para acceder como para mantenerse en un empleo. El porcentaje aumenta cuando se pregunta sobre si consideran que las mujeres tienen más obstáculos a la hora de conseguir puestos de trabajos de responsabilidad, llegando al 66%.

Por último, al analizar sobre si queda mucho para lograr la igualdad de derechos y oportunidades, la mayoría de los entrevistados, el 74%, considera que sí.

Una vez hemos observado estos resultados, llama la atención la percepción que se tiene aún de la diferencia existente a nivel profesional por razón de sexo.

Comparando los resultados de la opinión de los españoles sobre la igualdad entre hombres y mujeres en los años 2010 y 2023, se obtienen unos datos similares. En 2010 casi 7´7 y 7´3 de cada 10 encuestados opino que la situación de la mujer era peor que la del hombre en salario y en la posibilidad de compaginar la vida laboral y familiar. (CIS, Barómetro marzo 2010).

Con respecto, al acceso a puestos de responsabilidad en las empresas la población española opinaba en un 66% que las mujeres se encontraban con más dificultades a la hora de acceder que los hombres

En lo único que los entrevistados consideraba que ambos sexos estaban igualados eran en el acceso a la educación. (CIS, Barómetro marzo 2010).

En el 2023, 7 de cada 10 opino que queda mucho por hacer para lograr la igualdad entre hombres y mujeres (CIS, Barómetro marzo 2023).

Esto quiere decir que, a pesar de los avances, la legislación y las medidas que han promovido la igualdad en la última década, la población sigue considerando que falta mucho.

Los resultados del análisis de los datos de registro de Planes de Igualdad en REGCON, indican que entre 2008 y 2022 se han realizado 5613 Planes de Igualdad de Empresas. Lo cual significa apenas un 30% de las empresas de 50 y más trabajadores de España.

La Ley de 2019 significo un repunte importante pasando de registrarse 300 al año en 2019 a registrarse en torno a 1500 Planes al año desde 2020.

Por Comunidades Autónomas Madrid (286) es la Comunidad más activa en realizar Planes de Igualdad, seguida de Navarra (165).

En líneas generales, podemos decir que el nivel de incumplimiento es elevado.

En cuanto a los indicadores publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas con el objetivo de conocer los avances en materia de igualdad laboral que se habían producido desde la imposición de la elaboración de los planes de igualdad, podemos decir que en cuanto a la evolución de la población activa desde el año 2006 cada vez se recoge un mayor porcentaje de mujeres que buscan un empleo o ya tienen uno, situación muy favorable para la población femenina.

Por el contrario, el porcentaje de población activa masculina ha ido disminuyendo con el paso de los años, debido a la entrada cada vez de un mayor porcentaje de población femenina en el mercado laboral.

De los resultados de las entrevistas a empresarios y trabajadores sobre sus opiniones relativas a los Planes de Igualdad, destaca que coincide mayormente en explicar que no se realizan los Planes de Igualdad por “razones económicas”, es decir, por el coste económico que les puede suponer a las empresas tanto elaborarlo como aplicarlo.

Todos los entrevistados están de acuerdo en la contribución positiva de los planes de igualdad.

5. CONCLUSIONES

Los planes de igualdad nacen con el objetivo de promover dentro del ámbito empresarial la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como eliminar las discriminaciones que puedan existir en las organizaciones.

A partir del año 2019 están obligadas a elaborar y establecer los planes igualdad todas las empresas formadas por 50 o más trabajadores.

Aunque a lo largo de los años cada vez son más las empresas que cumplen con la normativa, destacamos el hecho de que, en el año 2022, según datos publicados por la Inspección de Trabajo, alrededor de un 70% de empresas incumplen con la legislación.

Tras los diferentes estudios que hemos analizado y las entrevistas llevadas a cabo, podemos concluir que la razón principal por la que existen muchas empresas que incumplen con esta medida es por razones económicas, aunque puede darse por otros motivos como el desconocimiento de las ventajas de su elaboración, las creencias de que hay puestos de trabajos para hombres y otros para mujeres o la poca importancia que se le da, entre otras razones.

Esto refleja que necesitamos concienciar de la importancia de llevar a cabo herramientas como los planes de igualdad, con el claro objetivo de poder avanzar en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y, por consiguiente, en el conjunto de la sociedad.

Porque más allá de una obligación impuesta por normativa legal, la implantación de un plan de igualdad aspira a que todos tengamos las mismas oportunidades, a una mejora en las relaciones laborales, además de favorecer el clima laboral, ayudando a potenciar las capacidades y habilidades de los trabajadores y, por tanto, en una mayor productividad.

La opinión mayoritaria de la población española a 2023 es que aún nos queda un largo camino por recorrer en materia de igualdad de oportunidad entre hombres

y mujeres dentro del ámbito laboral. Por ello, es importante que se fomente la formación en igualdad en las empresas con el objetivo de cambiar ciertos comportamientos, así como de sensibilizar tanto a empresarios como a trabajadores sobre la igualdad de trato y de oportunidades.

6. BIBLIOGRAFÍA

Arias del Olmo, María (2021). Planes de igualdad de Género. Recuperado el 28 de marzo del 2023. Universidad de Alcalá.

https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/49574/TFM_Arias_delOlmo_2021.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Boletín Oficial del Estado (2007). Recuperado el 20 de marzo de 2023.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#a46>

Boletín Oficial del Estado (2015). Recuperado el 3 de junio de 2023.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Boletín Oficial del Estado (2020). Recuperado el 8 de mayo de 2023.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Blázquez Agudo, Eva María (2017). La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad. Editorial Servicio de Biblioteca Universidad Carlos III de Madrid.

https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24101/negociacion_colectiva_2017.pdf

Centro de Investigación Sociológicas (2010). Recuperado el 9 de marzo de 2023.

http://datos.cis.es/pdf/Es2831mar_A.pdf

Centro de Investigación Sociológicas (2023). Recuperado el 9 de marzo de 2023.

https://www.cis.es/cis/open/cm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14692

De Gabo, Gema y Garzón, María José (2007) Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Instituto de la Mujer.

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

Gestrón (2023). Ejemplos de Plan de Igualdad de género en empresas muy conocidas. Ayuda PYMES. Recuperado el 8 de mayo de 2023

<https://ayudatpymes.com/gestron/ejemplos-plan-igualdad-genero/>

Guía para la elaboración de los Planes de Igualdad en las empresas (2021).

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf

González, Pilar (2022). Plan de igualdad, ¿Qué es y qué debe incluir?. Fundación Adecco. Recuperado el 25 de abril de 2023.

<https://fundacionadecco.org/azimut/que-es-un-plan-de-igualdad-en-una-empresa/>

Grau Pineda, Carmen (2020). Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*.

<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/5382>

Instituto Nacional de Estadísticas. Recuperado el 5 de junio de 2023.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=5360#!tabs-grafico>

Marín Luego, Irene y Sanz Polo, M^a (2020). La implantación de los Planes de Igualdad de las empresas: su poder transformador de las relaciones de género. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, ISSN 2660-4647, Nº. 146, 2020, págs. 47-68

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7794810>

Murillo Ávila, Jéssica (2019). Todo lo que debes saber sobre los Planes de Igualdad. Concilia2. Recuperado el 8 de mayo de 2023.

<https://www.concilia2.es/todo-lo-que-debes-saber-sobre-los-planes-de-igualdad/>

Olías, Laura (2022). Las multas a empresas por incumplir el plan de igualdad se multiplican por siete hasta los 2,3 millones de euros. El Diario

Pérez Padrón, Carla (2020). La obligación empresarial de respeto a la igualdad de trato y de oportunidades: su materialización a través de los planes de igualdad. Recuperado el 28 de marzo de 2023. Universidad de la Laguna.

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/25684/La%20obligacion%20empresarial%20y%20el%20respeto%20a%20la%20igualdad%20de%20trato%20y%20oportunidades%20su%20materializacion%20a%20traves%20de%20los%20planes%20de%20igualdad.pdf;jsessionid=75B250E6B94F7B352A8566D4310C0952?sequence=1>

Real Academia Española (2022). Recuperado el 20 de marzo de 2023. <https://dpej.rae.es/lema/igualdad-de-g%C3%A9nero>

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.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Secretaria de Comunicación y Estudios Sindicales (2021). Recuperado el 15 de mayo.

<https://www.uso.es/wp-content/uploads/2021/10/sindicato-uso-informe-planes-de-igualdad-1.pdf>