

2018

Estudio sobre la aplicación de medidas y planes de igualdad en las organizaciones laborales asturianas

ANÁLISIS DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA
LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD POR EMPRESAS
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

mujeres
FUNDACIÓN



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA
Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Instituto Asturiano de la Mujer.

Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana del Principado de Asturias

Programas de formación e inserción laboral de mujeres desempleadas y de estudio y acciones de sensibilización sobre la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado laboral

Elaborado por Fundación Mujeres Asturias

Autoras:

Carretero García, María José

Fernández Aller, Marta

González Rodríguez, Irene

Coordina:

Goretti Avello

Gijón, diciembre de 2018

Queremos expresar un reconocido agradecimiento a todas las entidades, organismos, empresas y administraciones públicas que de una u otra forma han participado en el presente estudio, sin cuya colaboración y aportaciones el desarrollo y culminación de este trabajo no habría sido posible. Al Instituto Asturiano de la Mujer, a la Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón, a la Inspección de Trabajo, a la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), a las Cámaras de Comercio de Oviedo y Gijón, a la Asociación Empresa-Mujer (ASEM), a las Secretarías de Igualdad de UGT y CC.OO. y a la Federación Asturiana de Concejos (F.A.CC.), destacar el interés mostrado y su ayuda en la difusión del estudio. Asimismo, manifestar nuestra gratitud a todas aquellas organizaciones laborales, empresas y ayuntamientos, que han contribuido al estudio aportando los datos requeridos e información necesaria para su realización.

El equipo técnico de Fundación Mujeres Asturias

1.	Contextualización	5
1.1.	Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el mercado laboral	6
1.2.	Las políticas de igualdad y las responsabilidades de las organizaciones laborales	7
1.3.	Los datos existentes sobre la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad	12
2.	Objetivos	16
3.	Metodología	17
3.1.	Diseño de muestra y definición de agentes clave	18
3.1.1.	Diseño de la muestra y elaboración de base de datos	18
3.1.2.	Definición de agentes clave	21
3.2.	Elaboración de herramientas de recogida de información	23
3.2.1.	Elaboración de formulario	23
3.2.2.	Guiones para entrevistas/grupo de debate con agentes clave	24
3.3.	Trabajo de campo	25
3.3.1.	Recogida de información de agentes clave	25
3.3.2.	Recogida de información a través del cuestionario. Perfiles de empresas y AAPP que responden a la encuesta	26
3.4.	Análisis de la información y redacción del estudio.	33
4.	Resultados encontrados	34
4.1.	Grado de implantación de planes y medidas de igualdad en organizaciones laborales asturianas	34
4.1.1.	Actuaciones de igualdad de las administraciones públicas	35
4.1.2.	Actuaciones de igualdad de las empresas	42
4.2.	Elementos que facilitan y dificultan la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad	57
4.2.1.	Situación de las organizaciones respecto a la igualdad de género	58
4.2.2.	Barreras y elementos facilitadores	61
4.2.3.	Actuaciones a poner en marcha	64
5.	Principales resultados y recomendaciones	66
5.1.	Recapitulación de resultados de la encuesta	66
5.1.1.	Actuaciones en igualdad en las administraciones públicas	66
5.1.2.	Actuaciones en igualdad de las empresas	67
5.2.	Recapitulación de los resultados de las entrevistas y grupo de discusión	69
5.3.	Valoración global	71
5.4.	Recomendaciones.	71
6.	Bibliografía y anexos.	73

1. Contextualización

El presente estudio se integra dentro de la línea de subvenciones otorgadas por el Instituto Asturiano de la mujer y dirigidas a asociaciones de mujeres y otras entidades para la realización de programas de formación internos de las organizaciones en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, y de estudios y acciones de sensibilización sobre las desigualdades existentes en el mercado laboral. El objetivo de esta línea de actuaciones es promover, a partir de la realización de estudios y acciones de visibilización, la sensibilización ante situaciones de desigualdad existentes en el mercado laboral.

La finalidad de la presente investigación es conocer hasta qué punto las empresas y administraciones asturianas conocen la normativa en materia de igualdad y en qué medida se ajustan a las obligaciones que se señalan en la misma, dada la carencia de fuentes de información o registros disponibles sobre planes y/o medidas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implantadas por parte de las organizaciones laborales asturianas.

A modo de contextualización en el presente apartado se abordan:

- Las diferencias en la posición de mujeres y hombres en el mercado laboral como elemento generador de discriminaciones sobre las que es necesario intervenir.
- Las iniciativas puestas en marcha por los poderes públicos destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo: las leyes de igualdad y los planes y medidas de igualdad de empresas y administraciones públicas (AAPP).
- Los datos o estudios existentes sobre el grado de puesta en marcha de planes y medidas de igualdad por las organizaciones laborales.

1.1. Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el mercado laboral

Según los datos recogidos en el informe “Situación de Mujeres y Hombres en Asturias 2017” del Instituto Asturiano de la Mujer, el empleo es uno de los elementos donde se observa una mayor desigualdad entre mujeres y hombres. A pesar de que en 2016 la tasa de desempleo femenina en Asturias ha sido menor que la masculina (16,31% frente al 18,81%), la población inactiva es mayor entre las mujeres que entre los hombres, tanto en valores absolutos como relativos. Las mujeres asturianas tienen una mayor dificultad para incorporarse al mercado laboral (la tasa de actividad femenina es de 47,4% frente al 56,4% de la masculina), y un mayor número de contratos temporales.

Uno de los elementos en los que se producen mayores diferencias en las condiciones laborales de mujeres y hombres es en el tipo de contrato según tiempo completo o parcial, de tal forma que el empleo a tiempo parcial está altamente feminizado: el segundo trimestre de 2017 había 44.800 mujeres y 13.500 hombres con este tipo de contratos en Asturias. Este dato muestra que las mujeres continúan siendo quienes mayoritariamente asumen las tareas de cuidado de personas dependientes, flexibilizando su participación en el mercado laboral con las consiguientes consecuencias para sus cotizaciones.

Otro elemento de desigualdad en el mercado laboral es la elevada segregación horizontal que concentra la actividad femenina en torno al sector servicios, siendo las profesiones asociadas a los cuidados, sanidad, limpieza, enseñanza, administración y comercio donde se desarrolla fundamentalmente la actividad laboral de las mujeres; así como en la segregación vertical y en las dificultades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones de las organizaciones.

La segregación tanto horizontal como vertical y las jornadas parciales afectan de manera directa a los ingresos de las mujeres. Según los datos publicados por la Oficina Europea de Estadística, Eurostat, la Brecha Salarial de Género en España es del 14,9% y se sitúa por debajo de la media europea (16,3%). Sin embargo, el Principado de Asturias es la Comunidad Autónoma con mayor brecha, con un 19,8% registrado en 2014.

Las diferencias en las condiciones de participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, se reflejan así mismo en otros aspectos de las relaciones laborales: como en la salud laboral (con diferencias en riesgos específicos y en la tipología de las enfermedades profesionales y accidentes laborales -debidas a diferencias en los puestos desempeñados-...), en una mayor incidencia en las mujeres de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en una distinta participación en la formación continua...

Las administraciones públicas, en tanto organizaciones laborales, reflejan así mismo los diferentes roles sociales y posiciones de mujeres y hombres existentes en el mercado laboral ordinario, y si bien en algunos casos las diferencias o posibles discriminaciones son inferiores (menor brecha salarial, menores barreras para el acceso, mayores facilidades para la conciliación...), esto no implica que no existan brechas de género dentro del sector público y que se reproduzcan en el mismo la segregación horizontal y vertical, las diferencias en la tipología de la contratación, la existencia de situaciones de acoso...

1.2. Las políticas de igualdad y las responsabilidades de las organizaciones laborales

La aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOIEMH), y de manera posterior la *Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género*, ha supuesto un hito en las responsabilidades a asumir en la lucha contra las discriminaciones en el mercado laboral, otorgando un papel activo a los distintos agentes sociales.

La ley de igualdad hace mención expresa a la obligación de todas **las empresas** de velar por un trato igualitario y de oportunidades entre hombres y mujeres, evitando de esta manera que se den situaciones de discriminación laboral y poniendo en marcha para

ello las medidas necesarias que eviten o eliminen las posibles diferencias de trato (art. 45). Dichas medidas deben concretarse en la elaboración de un plan de igualdad en el caso de determinadas empresas: aquellas con un volumen superior a doscientas cincuenta personas en plantilla, aquellas empresas que así lo señale en el Convenio Colectivo que le sea de aplicación y aquellas en las que así lo dictamine la autoridad laboral.

Otras obligaciones señaladas para las empresas en la LOIEMH son: la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o por razón de sexo y la puesta en marcha de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias (art.48); y el reconocimiento de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44).

Todas estas obligaciones son así mismo aplicables a las **administraciones públicas**, las cuales poseen la obligación de elaborar un plan de igualdad, independientemente del tamaño de sus plantillas, dando respuesta a lo señalado en la Disposición adicional séptima del EBEP (*Estatuto Básico del Empleado Público*), incorporada a partir de la aprobación de la LOIEMH:

las Administraciones Públicas 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, en los términos previstos en el mismo.

La LOIEMH señala como criterios de actuación de las administraciones los ya indicados para las empresas, además de otros aspectos que profundizan en la incorporación de la perspectiva de género en su funcionamiento interno, como son, entre otros:

- La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección y valoración.
- El fomento de la formación en materia de igualdad de su personal.
- La adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

En cuanto a **la definición y los contenidos a abordar en un plan de igualdad**, en el artículo 46 de la LOIEMH se señala:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se señalan estas materias como posibles aspectos a contemplar en los planes de igualdad, si bien no se concretan exactamente las que deben o no ser abordadas, dado que su abordaje estará supeditando a los resultados obtenidos en el diagnóstico y a las posibles discriminaciones detectadas sobre las que haya que intervenir.

Fuera de estas materias, se incluye, adicionalmente, la realización por parte de las empresas de acciones voluntarias en materia de responsabilidad social dirigidas a la promoción de la igualdad bien de manera interna o, bien en el entorno social de la empresa.

En la ley de igualdad asturiana se incorpora, además, como aspecto sobre el que se recomienda la intervención, la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Respecto a **la metodología para la puesta en marcha de los planes de igualdad**, la LOIEMH señala la necesidad de:

- la elaboración de un diagnóstico previo,
- el establecimiento de estrategias de seguimiento y evaluación,
- la transparencia informativa sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos a la Representación Legal de la Plantilla (RLT) y/o la propia plantilla,

- la negociación y en su caso acuerdo de las medidas a incluir en el plan de igualdad con la RLT.

No se ofrecen en la ley otros detalles más concretos respecto a todas las fases a seguir, los agentes a intervenir en cada fase, las herramientas o instrumentos concretos a utilizar... si bien, se han desarrollado por parte de distintas administraciones públicas y entidades expertas en género un gran número de materiales destinados a apoyar a empresas y administraciones en el proceso de puesta en marcha de planes de igualdad. Además, se han creado distintos distintivos y premios dirigidos a reconocer las buenas prácticas en materia de igualdad puestas en marcha por parte de las organizaciones laborales, que están sirviendo así mismo para definir la metodología más idónea a tener en cuenta. Algunos de los aspectos que se están convirtiendo en elementos imprescindibles a tener en cuenta en la metodología, según las pautas establecidas en distintivos y manuales son:

- El establecimiento y difusión por parte de la organización de su compromiso con la igualdad de género.
- La creación de una comisión de igualdad, con presencia equilibrada de mujeres y hombres y de representantes de la dirección y de la RLT.
- La formación en género de las personas de la comisión de igualdad y en general de todas quienes participan en la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad.
- La participación de la RLT a lo largo de todas las fases, incluida la de diagnóstico.
- La desagregación por sexo de todos los datos relativos al personal utilizados en el proceso de diagnóstico, elaboración de indicadores de seguimiento...
- La utilización de un lenguaje no sexista en toda la documentación relacionada con el plan de igualdad.

En definitiva, a partir de la aprobación de las leyes de igualdad estatal y autonómica, se han generado una serie de obligaciones para las empresas y para las administraciones públicas, destinadas a la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres y a la puesta en marcha de planes de igualdad, definiendo así mismo tanto los pasos a dar, como los agentes a intervenir y los elementos a tener en cuenta.

Así mismo se han puesto en marcha una serie de **incentivos para fomentar la implantación de planes y medidas de igualdad por las empresas**, como son:

- Las subvenciones para la puesta en marcha de planes de igualdad convocadas anualmente desde el año 2008 por el entonces Ministerio de Igualdad, dirigidas a apoyar la puesta en marcha de planes de igualdad por pequeñas y medianas empresas.
- Los reconocimientos de buenas prácticas a través de distintivos como el de "Igualdad en la Empresa" a nivel nacional y de otras iniciativas desarrolladas por distintas regiones, como en el caso de Asturias el Distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad".
- Otras estrategias de motivación y visibilización de las empresas que desarrollan actuaciones en materia de igualdad, como en el caso del Ayuntamiento de Gijón, la puesta en marcha del Directorio de empresas comprometidas con la igualdad.
- La puesta en marcha por parte de las administraciones públicas de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género por parte de las empresas de las empresas que optan a licitaciones y subvenciones públicas. En este sentido, cabe resaltar que en la nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se incluye entre las condiciones para acceder a las licitaciones la obligación de contar con un plan para las empresas de más de 250 personas en plantilla. En dicha ley se reconoce además la posibilidad de incluir entre los criterios de valoración y adjudicación de los contratos la posesión de una etiqueta específica que evidencie el respeto por la igualdad de género, o la elaboración de un plan de igualdad durante el periodo de ejecución del contrato, entre otros criterios relacionados con la igualdad de oportunidades.

No ha habido sin embargo un desarrollo similar de actuaciones destinadas a incentivar, motivar y acompañar a las administraciones públicas, en tanto que organizaciones laborales, en el proceso de puesta en marcha de planes de igualdad internos para sus plantillas. Solamente se han puesto en marcha experiencias aisladas, como por ejemplo el desarrollo por la Diputación de Badajoz de un programa de asesoramiento, sensibilización, formación e información a Ayuntamientos para la elaboración de planes

y medidas de igualdad a través del [Proyecto DANA](#) con la asistencia de Fundación Mujeres; o el [Distintivo de Igualdad en la Administración Pública](#) destinado a las Administraciones Locales en Murcia.

1.3. Los datos existentes sobre la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad

Pese a que se han desarrollado las obligaciones señaladas en materia de igualdad para las organizaciones laborales, así como determinadas exigencias para la contratación con AAPP por parte de las empresas, no se ha creado un registro estatal específico para la inscripción de planes de igualdad, ni se han establecido instrumentos para realizar un adecuado seguimiento o evaluación del grado de conocimiento y cumplimiento por parte de las organizaciones de sus obligaciones en materia de igualdad.

Se debe tener en cuenta, además, que tal y como señala el Magistrado especialista del Tribunal Superior de Justicia de Galicia José Fernando Lousada Arochena: *La disposición final 5ª de la LOIEMH prevé, a los cuatro años de su entrada en vigor, una evaluación sobre el estado de la negociación colectiva, que se realizó bajo la coordinación de Beatriz Quintanilla Navarro, pero hasta el momento no ha sido publicada*¹.

Respecto al **registro de planes de igualdad**, se han puesto en marcha algunas experiencias aisladas por parte de algunas Comunidades Autónomas, como el [Registro público de planes de igualdad](#) del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Cataluña, o el [visado de los Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana](#). Y, aunque no sea un registro específico de planes de igualdad, existe la posibilidad de registrarlos en el **REGCON** (Registro de Convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal y supraautonómico). A través del *Real Decreto 713/2010, de 28 de*

¹Lousada Arochena, J.F., EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. En especial, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Departamento de Derecho Público Especial. Tesis doctoral dirigida por Ricardo Pedro Ron Latas (dir.tes.). Universidade da Coruña (2013). Pag.120, nota a pie 90.

mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículo 2 y Disposición Adicional Segunda) se estableció que los acuerdos colectivos que aprueben planes de igualdad en las empresas deben ser objeto de inscripción en el REGCON, si bien esta obligación de registro solamente se refiere a las empresas afectadas por la negociación sectorial y a los planes de igualdad derivados del convenio colectivo de la propia empresa. Para el resto de planes, cuya elaboración no esté prevista ni en el acuerdo sectorial, ni en el convenio colectivo de empresa, los planes de igualdad pueden ser remitidos voluntariamente al REGCON, si bien solamente serán objeto de depósito, pero no de inscripción registral.

Según los datos disponibles en el REGCON (a diciembre de 2018), el total de empresas que ha registrado acuerdos de empresa sobre planes de igualdad es de 255, a las que hay que sumar otras 52 con acuerdo de empresa que contiene plan de igualdad, lo que supone un total de 307 empresas de toda España. Teniendo en cuenta aquellos en los que la autoridad laboral de referencia sea Asturias: solamente constan 6 planes de igualdad pertenecientes a 5 organizaciones laborales (una organización ha publicado 2 planes –EMULSA-), de las cuales una es un Ayuntamiento –Gijón-, dos son empresas públicas –EMULSA y EMTUSA de Gijón- y otras 2 son empresas privadas de gran tamaño –ALCOA y ALPRINSA-. Teniendo en cuenta los publicados por organizaciones con implantación estatal, de las 122 empresas que publicado plan de igualdad más de 30 son empresas de gran tamaño que poseen presencia en Asturias (grandes superficies comerciales, empresas de seguros, de telefonía, bancos...).

Estas cifras no parecen muy elevadas dado que, a pesar de que no se conoce con exactitud tal y como se explica más adelante en el apartado de definición de la muestra del estudio, el número de empresas con un tamaño superior a 250 personas en plantilla supera las 90, cifra a la que habría que sumar la de las AAPP, en la que se incluyen al menos los 78 Ayuntamientos asturianos –dada su obligación de poseer un plan de igualdad tal y como se señala en el EBEP independientemente de su tamaño-, lo que eleva el número de entidades obligadas a poseer un plan de igualdad a más de 150. Bien es cierto que puede haber planes de igualdad que no se hayan inscrito en el REGCON.

Se ha revisado la **bibliografía existente** tratando de localizar posibles estudios o análisis respecto al grado de implantación de planes y medidas de igualdad por organizaciones laborales, ya sea a nivel estatal o en otras regiones de cara a poder establecer algún tipo de comparación o línea base de referencia.

La mayor parte de los datos localizados se corresponden con aspectos concretos o actuaciones vinculadas con la promoción de la igualdad de género que se muestran en estudios vinculados con otras temáticas como el clima laboral, la responsabilidad social de las empresas, la gestión de recursos humanos... que son difícilmente interpretables dado que no se dirigen específicamente a conocer la gestión de la igualdad (por ejemplo se pregunta simultáneamente por la gestión de la igualdad y diversidad, o sobre si las retribuciones son equitativas en general, o sobre el acoso sin diferenciar los tipos del mismo...). Existen así mismo estudios o investigaciones referidos en exclusiva a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las experiencias concretas de análisis del grado de implantación de planes y medidas de igualdad que han sido localizadas son muy escasas, y solamente se ha localizado un estudio en el que se analice específicamente el grado de implantación. El estudio [*Situación de los planes de igualdad en Castilla y León. La responsabilidad social de las empresas y el papel de la negociación colectiva*](#)², señala cómo la implantación de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas no es prioridad para el tejido empresarial de esta comunidad autónoma, que se caracteriza por una falta de compromiso y de cumplimiento legal. De las 72 empresas obligadas a implantar planes de igualdad que se encuestaron para el estudio, sólo 21 tenían en marcha un Plan de Igualdad, es decir, el 71% no habían cumplido su obligación legal a fecha de 2011.

Según confirma la **información aparecida en prensa** en este año 2018³, el Gobierno desconoce el grado de cumplimiento de las empresas con la ley de igualdad, tanto en lo

² Ponce Olmedo, Fernanda Gabriela. Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional "Investigación y Género": Sevilla, 21 y 22 de junio de 2012 / coord. por Isabel Vázquez Bermúdez, 2012, ISBN 9788495499875, págs. 1555-1568.

³<https://www.publico.es/sociedad/igualdad-gobierno-no-empresas-planes-igualdad.html>
<https://www.publico.es/sociedad/gobierno-no-empresas-protocolos-acoso-razon-sexo.html>

que respecta a la implantación de planes de igualdad como de protocolos de prevención e intervención antes situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Solamente se dispone de los datos del REGCON, a partir de los cuales si se calcula el porcentaje de empresas que han inscrito planes de igualdad en el REGCON respecto al total de empresas de más de 250 personas inscritas en la Seguridad Social (según los [datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#)), se establece un porcentaje de menos del 5% de empresas con planes de igualdad. Esta cifra debe ser tomada con precaución ya que, por una parte, puede que haya empresas que hayan aprobado un plan de igualdad y no lo hayan inscrito (solamente están obligadas las empresas afectadas por la negociación sectorial y por el convenio colectivo de la propia empresa, para el resto es voluntaria la inscripción), o que algunas de las que lo han inscrito no estén obligadas a ello (tengan un tamaño inferior a 250 personas). Este último supuesto debe ser tenido en consideración, ya que sería de esperar la puesta en marcha de planes de igualdad por un importante volumen de empresas no obligadas a ello, teniendo en cuenta que desde el 2008 han accedido a las subvenciones del Ministerio para la puesta en marcha de planes de igualdad un total de 1.212 empresas de menos de 250 personas en plantilla.

Respecto a las administraciones públicas, la falta de información es total, no se ha localizado ningún documento, estudio... en el que se analice el grado de implantación de planes de igualdad en ayuntamientos, diputaciones, comunidades autónomas... Si bien se pueden localizar a través de internet los planes de igualdad puestos en marcha por un buen número de ayuntamientos de todo el país.

Como conclusión a este apartado, se puede extraer que existe un vacío evidente de información acerca de las organizaciones que han implantado planes de igualdad, y que los escasos datos existentes parecen indicar un escasísimo grado de implantación por parte de las mismas.

2. Objetivos

Para la elaboración del estudio se plantean los siguientes objetivos:

- Estimar el grado de cumplimiento de la obligación de puesta en marcha de planes de igualdad por parte de empresas y administraciones.
- Valorar el conocimiento por parte de las organizaciones asturianas de sus obligaciones en materia de igualdad.
- Establecer los perfiles de las organizaciones laborales asturianas, empresas y administraciones públicas, que tienen implantadas medidas o planes de igualdad.
- Analizar cuáles son las áreas más recurrentes incorporadas en los planes o las medidas de igualdad, así como la metodología o pasos utilizados para la puesta en marcha.
- Comprobar los agentes que participan en la puesta en marcha de los planes de igualdad.
- Señalar las causas que favorecen o dificultan la implantación de los Planes de Igualdad o medidas determinadas por parte de las organizaciones asturianas.
- Detectar la voluntad de compromiso respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por parte de las organizaciones.

3. Metodología

Para dar respuesta a los objetivos planteados, la metodología que se ha desarrollado es tanto cuantitativa como cualitativa, recogiendo y analizando información directa de empresas y administraciones públicas, así como valoraciones de agentes clave.

El principal procedimiento elegido para recoger información relativa a la implantación de planes y medidas de conciliación por parte de las empresas y administraciones ha sido la **encuesta**. Para ello se elaboró un formulario web con preguntas dirigidas a las organizaciones del territorio, a fin de recabar información de primera mano sobre el grado de implantación de planes o medidas de igualdad que permitiese cuantificar el número de entidades que han puesto en marcha intervenciones en materia de igualdad.

Para completar la información se recogieron las aportaciones de personas pertenecientes a entidades vinculadas con el ámbito laboral (mundo empresarial, sindical...) a través de un **grupo de discusión y varias entrevistas**, con el objetivo de obtener valoraciones y reflexiones acerca de los elementos facilitadores y las barreras o posibles dificultades para la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad por parte de las organizaciones.

Las fases desarrolladas para la realización del estudio han sido las siguientes:

- Diseño de muestra y definición de agentes clave.
- Elaboración de herramientas de recogida de información.
- Trabajo de campo.
- Análisis de la información y redacción del estudio.

A continuación, se detalla la metodología desarrollada en cada una de dichas fases.

3.1. Diseño de muestra y definición de agentes clave

3.1.1. Diseño de la muestra y elaboración de base de datos

Uno de los principales objetivos del estudio es calcular el grado de cumplimiento de la obligación de puesta en marcha de planes de igualdad por parte de empresas y administraciones. Para ello se debe calcular el universo de empresas y administraciones que poseen dicha obligación.

En lo que respecta a las **administraciones públicas**, todas ellas poseen la obligación de poner en marcha un plan de igualdad. En la región se contabilizan:

- La propia administración regional, que aún no posee plan de igualdad, pero ha iniciado el proceso de elaboración y se encuentra en fase de diagnóstico.
- 78 municipios o concejos.
- Otros entes, entidades, empresas y organismos públicos del Principado, cuyo listado se presenta en la web del portal de transparencia del gobierno regional, y que suman un total de 46⁴.

El universo de AAPP está formado por todas ellas.

Respecto a las **empresas**, tal y como se señala en la ley de igualdad, están obligadas a tener un plan de igualdad: aquellas que así lo dictamine la autoridad laboral (este dato no es accesible ya que no se difunden los nombres de las empresas a las que la Inspección de Trabajo impone sanciones), aquellas que así lo estipule en el convenio colectivo de ámbito superior y las de más de 250 personas en plantilla.

La posibilidad de incluir en los convenios colectivos sectoriales la obligación de elaborar un plan de igualdad por parte de un mayor número de empresas, no ha sido una medida que se haya popularizado. Solamente se ha localizado un convenio en el que se incorpora esta actuación: el XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE

⁴Inventario del sector público en Asturias

http://movil.asturias.es/portal/site/webasturias/menuitem.7b2ff7592927f53571a70084ec12b2a0/?vgn_extoid=2af7b97d5703c510VgnVCM10000098030a0aRCRD&i18n.http.lang=es

de 8.8.2018). En el artículo 110. Planes de Igualdad se amplía la obligación de elaborar planes de igualdad a las empresas de plantillas superiores a 150 personas:

En las empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Las empresas que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan más de 150 y menos de 250 trabajadores dispondrán de toda su vigencia para llevar a cabo esta obligación.

Fuera del ámbito estatal, una investigación promovida por el Instituto de la Mujer en el año 2009, reconocía en sus conclusiones que existían empresas cuyos convenios sectoriales provinciales iban más allá de lo decretado por ley, obligando a organizaciones con plantillas inferiores a 250 personas en plantilla a implantar planes de igualdad. Pero no podemos obviar que se trata de un estudio elaborado hace diez años. Por el contrario, como ya se ha comentado, no se ha encontrado en la actualidad literatura suficiente sobre la materia que ofrezca una fotografía similar. Asimismo, tampoco existen análisis en profundidad acerca de lo que se resuelve en los convenios respecto al desarrollo de planes de igualdad, observando que los convenios sectoriales, en general, se limitan a suscribir lo articulado en la ley.

A partir de esta información, solamente se puede establecer que poseen obligación de elaborar plan de igualdad, por estar así estipulado en el convenio colectivo de ámbito superior, las empresas del sector de la industria química con tamaño superior a 150 personas. No se dispone de un listado fiable de las mismas según tamaño que permita tratar de comprobar el porcentaje de las mismas que teniendo más de 150 personas en plantilla cumple con la obligación de implantar un plan de igualdad.

Respecto al universo de **empresas** asturianas obligadas a tener un plan de igualdad por tener un tamaño superior a 250 personas en plantilla, no existen datos exactos. El Directorio Central de Empresas (DIRCE), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, presenta los datos del tamaño de las empresas segmentado a partir de 200 personas, por lo que no es posible identificar cuántas empresas asturianas poseen una

plantilla superior a 250 personas. Los datos del DIRCE a fecha de 1 de enero de 2018 presentan una cifra total de 68.688 empresas. En la siguiente tabla se recoge el número de empresas desagregado según el tamaño de las plantillas:

DIRCE. Empresas en Asturias por estrato de asalariados/as			
De 200 a 499	Más de 499	Total más de 200	Total empresas con asalariados/as
50	27	77	30.756

La Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social (EMP)⁵ sin embargo, sí que segmenta el tamaño de las empresas a partir de 250 personas. Si bien dicha información no parece en su web desagregada por Comunidades Autónomas, se ha solicitado el dato para el estudio y la respuesta proporcionada es 97 empresas con más de 250 personas. Con la puntualización de que se debe tener en cuenta que los datos facilitados por comunidades autónomas se corresponden con las empresas que tienen algún centro de trabajo con personal en alta en el respectivo ámbito territorial y con las plantillas de dichos centros y que una misma empresa puede tener centros de trabajo en varias comunidades autónomas. Es decir, puede haber empresas con implantación estatal o en otras regiones además de Asturias y cuyo tamaño global supere las 250 personas en plantilla a pesar de que en la región no llegue a esa cifra y por lo tanto no aparezca considerada como gran empresa de más de 250 personas.

EMP. Empresas en Asturias por estrato de asalariados/as			
De 250 a 499	Más de 499	Total más de 250	Total empresas con asalariados/as
57	40	97	28.237

Tal y como se puede apreciar, no existe una coincidencia entre los datos de la EMP y los del DIRCE, lo que unido a la falta de información sobre las empresas de ámbito pluri-

⁵ Se elabora a partir de la explotación específica del “Fichero Estadístico de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social”, de todos los Regímenes de la Seguridad Social por cuenta ajena con excepción del Sistema Especial de Empleados de Hogar y que es efectuada con fines estadísticos por la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Emp/welcome.htm>

regional cuyas plantillas globales superan las 250 personas y las obligadas por el convenio colectivo sectorial, tiene como consecuencia que no sea posible conocer con exactitud el número de empresas ubicadas en Asturias que cuenten con la obligación legal de poner en marcha un plan de igualdad.

Ante este hecho y dado que en el estudio se incorpora el objetivo de conocer los perfiles de las organizaciones laborales asturianas, empresas y administraciones públicas, que tienen implantadas medidas o planes de igualdad, así como los motivos que subyacen a la no implantación de las mismas, se ha valorado oportuno establecer como universo todas organizaciones laborales, de cara a conocer el grado de implantación de medidas y planes de igualdad por empresas no obligadas a ello, así como los posibles motivos que subyacen a la implantación o no de planes y medidas de igualdad por parte de todas las empresas y AAPP.

Para elaborar **la base de datos** de las empresas, se buscó información de direcciones de correo electrónico a las que remitir el formulario web de empresas de todos los tamaños y sectores con sede en el Principado de Asturias, a partir de la base de datos del IDEPA, y del Anuario Guía Atlas Industrial, así como otros Directorios de empresa como Empresite, Expansión y Universia. Se localizaron un total de 809 empresas.

Respecto a las administraciones públicas, se localizaron los correos electrónicos de todos los Ayuntamientos, así como de los entes públicos del principado.

3.1.2. Definición de agentes clave

Dado que el objetivo perseguido con las entrevistas a gentes clave era recoger sus valoraciones acerca de las causas que favorecen o dificultan la implantación de los Planes de Igualdad o medidas determinadas por parte de las organizaciones asturianas, se trató de identificar a entidades u organizaciones vinculadas con el mundo empresarial y a la promoción de la igualdad en las organizaciones.

Se identificaron los siguientes organismos y agentes para la recogida de información sobre las empresas:

- Entidades de promoción de la igualdad en las empresas:
 - o El Instituto Asturiano de la Mujer- Escuela de Emprendedoras- Marca Asturiana Excelencia Igualdad.
 - o El Directorio de empresas comprometidas con la igualdad del Ayuntamiento de Gijón.
- La Inspección de trabajo.
- Asociaciones empresariales:
 - o La Federación Asturiana de Empresarios.
 - o Las Cámaras de Comercio.
 - o La Asociación Empresa-Mujer (ASEM).
- Los sindicatos.
 - o Secretaría de la mujer de UGT
 - o Secretaría de igualdad de CCOO

Pese a que en un principio se había planeado la realización de entrevistas en profundidad a los distintos agentes clave, finalmente se consideró más conveniente la realización de un grupo de debate para la recogida de información sobre la situación de las empresas, dado que permitía el intercambio de impresiones y opiniones entre distintos agentes, enriqueciendo el contraste de distintos puntos de vista y perspectivas en el análisis de los elementos que dificultan y facilitan la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad por parte de las empresas.

Para la recogida de información sobre las Administraciones Públicas, se identificó como principal entidad a la Federación Asturiana de Concejos, y específicamente a su Comisión de Emigración, Cooperación al Desarrollo e Igualdad, por su contacto con todos los municipios asturianos.

Se contactó con las distintas entidades, invitándolas a participar en el estudio de investigación y a participar en el grupo de debate y/o en su caso a realizar una entrevista en profundidad.

3.2. Elaboración de herramientas de recogida de información

3.2.1. Elaboración de formulario

De cara a facilitar la respuesta por parte de las organizaciones se diseñó un cuestionario online anónimo de corta extensión y rápida respuesta, y con preguntas cerradas que han facilitado tanto la respuesta como el posterior análisis de la información. Se elaboró un único cuestionario, en el que en se activaban distintos bloques de preguntas en función de si la entidad se identificaba como empresa o administración pública, en función de si había implantado medidas de igualdad, planes de igualdad, planes de conciliación de la vida laboral, familiar y personal o ninguna actuación vinculada con la promoción de la igualdad, y en función del tipo de actuaciones puestas en marcha, agentes implicados... A su vez, se ha tratado también de proponer preguntas comunes para todas las entidades y que han permitido comparar algunos ítems entre todas las organizaciones encuestadas.

Las preguntas se organizaron en los siguientes bloques:

- I. Características organización
 - Tamaño plantilla
 - Ubicación geográfica: comarca
 - Tipo de entidad: empresas privadas/públicas, Admones. Públicas (AAPP)
- II. Datos específicos entidades
 - Empresas
 - Sector de actividad
 - Forma jurídica
 - Ámbito de implantación
 - AAPP
 - Tamaño del municipio
 - Otras actuaciones de igualdad puestas en marcha
- III. Actuaciones de igualdad puestas en marcha
- IV. Motivos para la no implantación
- V. Planes de conciliación

- Fecha de puesta en marcha
 - Motivos para la puesta en marcha
 - Actuaciones desarrolladas
 - Medidas abordadas
 - Agentes implicados
 - Posibilidad de puesta en marcha de otras medidas de igualdad o un plan de igualdad
- VI. Medidas y planes de igualdad
- Fecha de puesta en marcha
 - Motivos para la puesta en marcha
 - Actuaciones desarrolladas
 - Medidas/materias abordadas
 - Agentes implicados
 - Comisión de igualdad. Composición según sexo y cargo.
 - Posibilidad de puesta en marcha de otras medidas de igualdad o un plan de igualdad
- VII. Perfil de la persona que responde al formulario
- VIII. Sugerencias/aportaciones

Se ha incluido un bloque específico referido a planes de conciliación a fin de conocer el grado de extensión de la puesta en marcha de este tipo de actuaciones por las empresas, que si bien suponen un menor grado de transformación de la gestión interna frente a un plan de igualdad, a través del cual se incorporen actuaciones en más materias y se revise la gestión interna desde una perspectiva de género, no deja de ser una buena práctica de la que resulta interesante conocer el grado de implantación en la actualidad.

3.2.2. Guiones para entrevistas/grupo de debate con agentes clave

Se elaboró un guion de aspectos a abordar en el grupo de discusión/entrevistas, en el que desarrollaban preguntas en torno a los siguientes aspectos:

- Grado de conocimiento por parte de las empresas/Ayuntamientos de la ley de igualdad y de las implicaciones respecto a la puesta en marcha de medidas y planes de igualdad.
- Grado de implantación por parte de las empresas/los Ayuntamientos de planes y medidas de igualdad.
- Elementos que facilitan o dificultan la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad en las empresas/Aytos.: perfiles de las empresas/Aytos. que se comprometen con la igualdad.
- Medidas o actuaciones en materia de igualdad que son más frecuentemente puestas en marcha y motivos.

3.3. Trabajo de campo

3.3.1. Recogida de información de agentes clave

La convocatoria del grupo de debate con agentes clave vinculados al tejido empresarial y a la promoción de la igualdad en las empresas, y la entrevista en profundidad a la FACC, se han realizado en las primeras fases de arranque del estudio, con objeto de buscar sinergias para la difusión de la encuesta online y de mejorar y afinar las preguntas a incorporar en el formulario.

El grupo de debate se celebró el 15 de octubre en el Instituto Asturiano de la Mujer, desde las 11:30 hasta aproximadamente las 13 horas. Para facilitar y agilizar el desarrollo del mismo se grabó en soporte audio.

Las personas participantes en el grupo de discusión han sido las siguientes:

IAM-EEEE-Marca Asturiana Excelencia Igualdad	Almudena Cueto, Directora del IAM
Directorio empresas comprometidas con la igualdad. Ayto. Gijón	Felisa Soria (directora Oficina de Políticas de Igualdad) y Belén Falagán (Jefa de Servicio).
Inspección de trabajo	Kai Solagaistuaga, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social. Equipo contra la discriminación Barcelona.
Asociaciones empresariales	Ana R. López - Cancio Romo - miembro de la Junta Directiva de CEOE, vocal de la FADE y perteneciente a ASEM
	Susana Fernández Iglesias, vocal del Comité ejecutivo Cámara de comercio de Oviedo.
	Victoria Ceñal Berjano. Cámara de Comercio de Gijón.
Sindicatos	Carmen Escandón. Secretaria de Igualdad de UGT Asturias

Disculpó su asistencia por razones de agenda la Secretaria de Igualdad de CC.OO. Asturias, Ana María Rodríguez Fernández, con quien fue posible realizar posteriormente una entrevista individual en las oficinas centrales del sindicato el 22 de octubre.

La entrevista en profundidad a la Coordinadora de la Comisión de Emigración, Cooperación al Desarrollo e Igualdad de la FAC.C. y alcaldesa de El Franco Dña. Cecilia Pérez, se realizó el 18 de octubre en el IAM.

3.3.2. Recogida de información a través del cuestionario. Perfiles de empresas y AAPP que responden a la encuesta

El formulario fue elaborado en Google Drive. Una vez elaborado se envió a los agentes clave para su revisión y validación de manera previa a su difusión, dado que habían mostrado su disposición al respecto en el grupo de debate. Se recogieron algunas aportaciones y matizaciones que fueron incorporadas.

Para la difusión del cuestionario se utilizaron distintas vías:

- Agentes clave. Se solicitó a las personas/entidades identificadas como agentes clave la difusión del cuestionario, dado su relación directa con las empresas y/o Ayuntamientos.
- Web de Fundación Mujeres. Se elaboraron varias noticias en las que se daba a conocer la existencia del estudio y del cuestionario a través de la web de la Fundación, facilitando el enlace para su respuesta.
- Mailing directo. Se realizó un envío masivo de correos en los que se presentaba el estudio y se facilitaba el enlace del cuestionario a las bases de datos elaboradas con los contactos de empresas privadas, empresas y entes públicos y administraciones públicas de toda Asturias.

El formulario estuvo abierto para su cobertura online desde el 5 hasta el 30 de noviembre y se recogieron un total de 143 respuestas, de las cuales han sido consideradas validas 139, procedentes de:

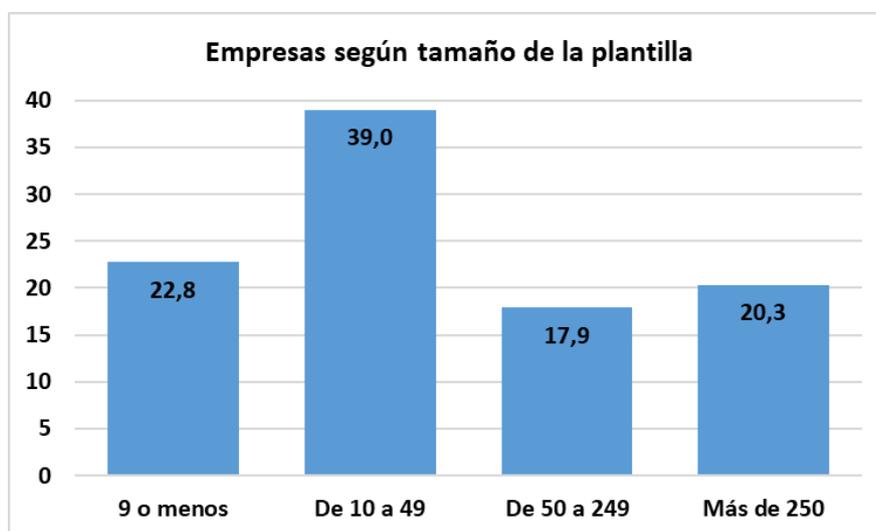
- 111 empresas privadas
- 12 empresas públicas
- 16 administraciones públicas

Esto supone los siguientes porcentajes sobre el total de respuestas:



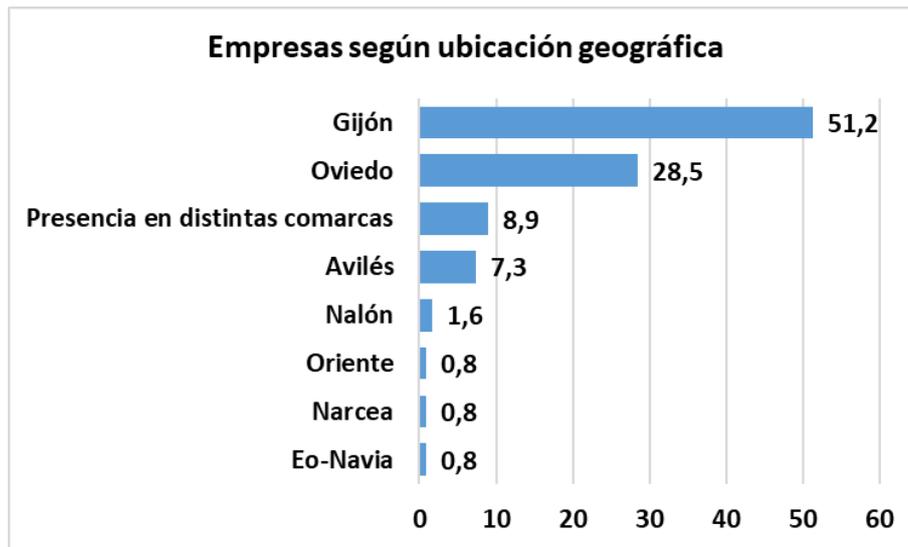
En cuanto a los **perfiles de las empresas privadas y públicas** que han respondido a la encuesta, en relación con el **tamaño de la plantilla**, las pequeñas empresas fueron las que participaron en mayor medida en el estudio: un 22,8% de las respuestas eran de empresas con 9 o menos personas en plantilla y un 39% de empresas de entre 10 a 49

de personas en plantilla. Seguidas de la participación de las pequeñas empresas están las grandes empresas, con más de 250 personas (20,3%) y, finalmente, aquellas de entre 50 y 249 personas en plantilla (17,9%).

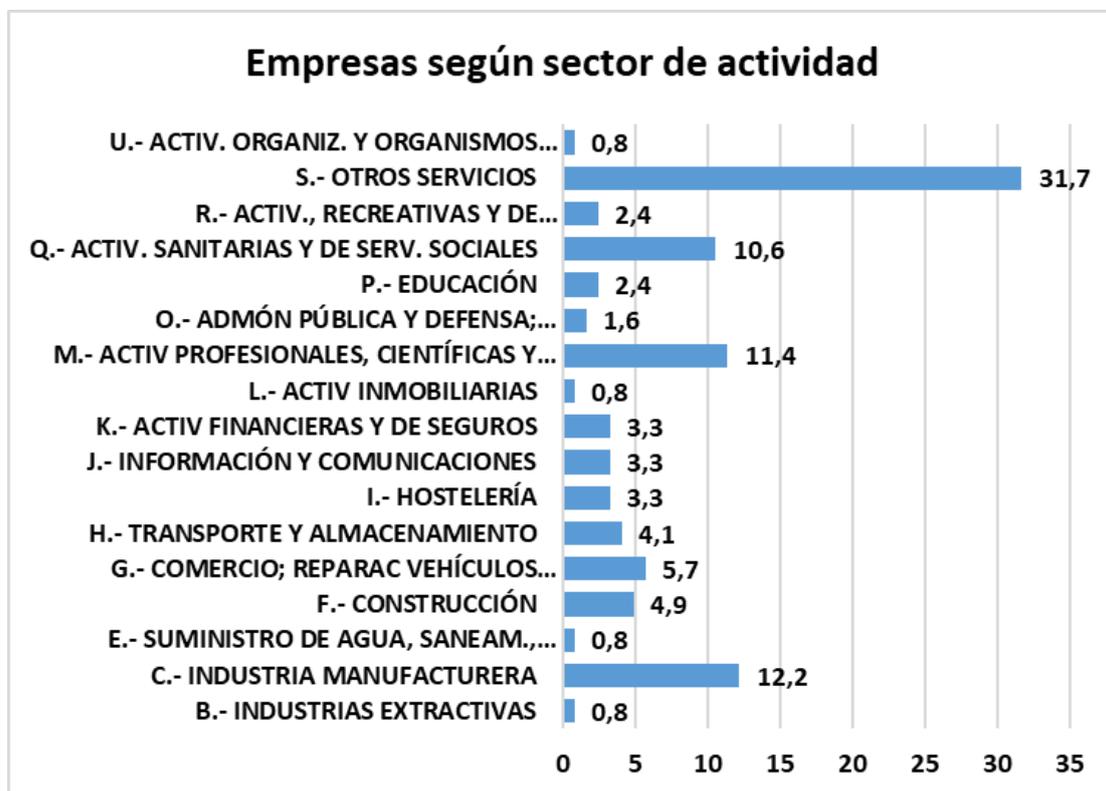


El número de empresas de más de 250 personas en plantilla que ha respondido a la encuesta asciende a 25, cifra que es considerada un buen porcentaje de respuesta respecto a las cifras manejadas por el DIRCE y la EMP (un 25,8% de las de más de 250 personas según el dato de la EMP).

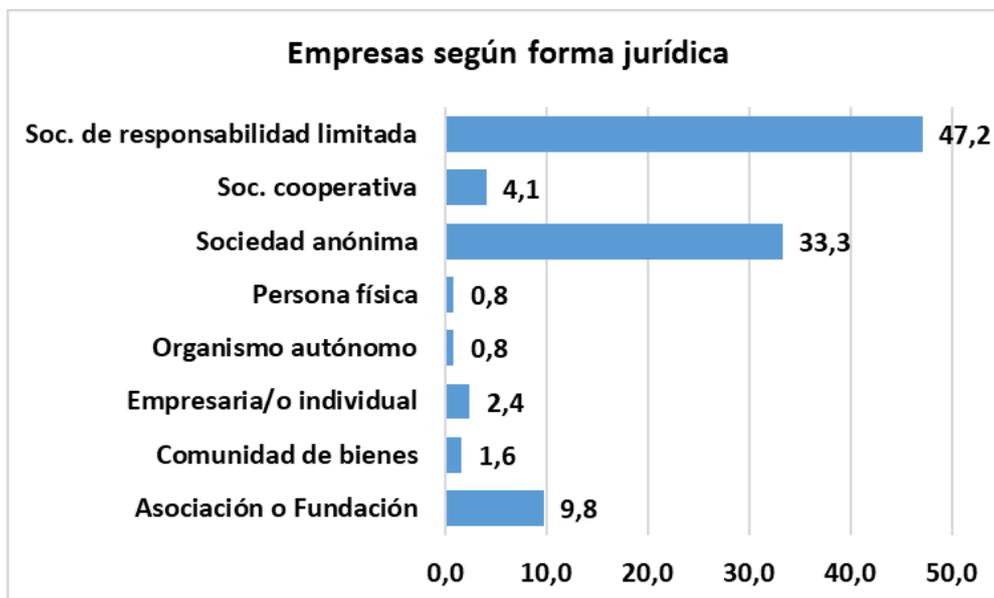
En relación con su **ubicación geográfica** en el Principado de Asturias, los datos aportados indican la notoria participación de las comarcas del centro de Asturias (Gijón, Oviedo y Avilés) que suman en total el 87% de las empresas participantes; destacando que más de la mitad de las empresas que participaron en el cuestionario pertenecen a Gijón (51,2%). Se debe subrayar la escasa participación de las empresas situadas en las alas de la región.



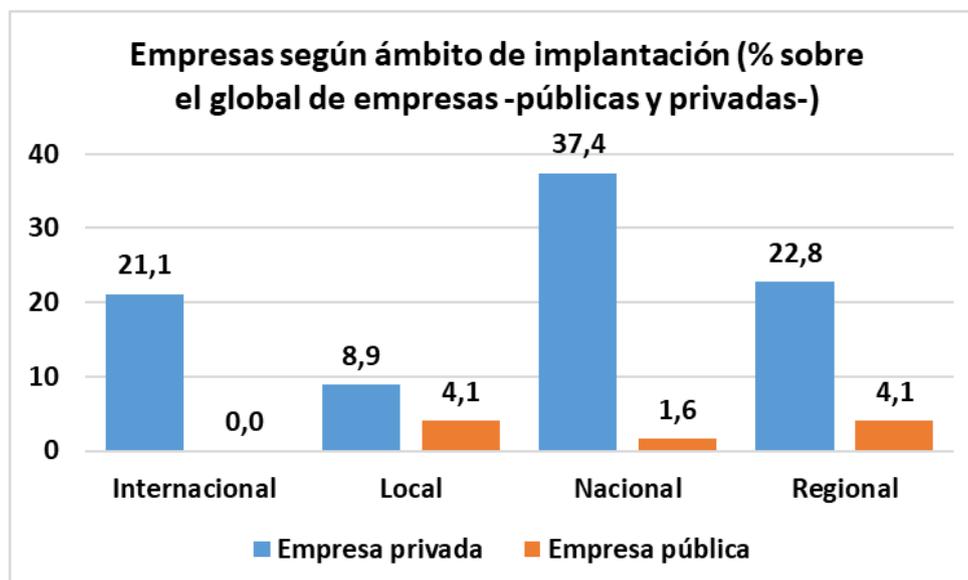
En cuanto al **sector de actividad** de las empresas participantes, el 82,1% pertenecen al sector servicios, y dentro de este sector, las empresas que más colaboraron son las que pertenecen a la categoría de otros servicios (31,7%), actividades profesionales, científicas y técnicas (11,4%) y actividades sanitarias y de servicios sociales (10,6%). Al sector servicios le sigue el industrial con el 13%, subrayando en este caso la importancia de la industria manufacturera (12,2%). En último lugar, indicar que solo un 4,9% de las empresas participantes pertenecían al sector de la construcción.



En relación con las empresas según su **forma jurídica**, la mayoría son sociedades de responsabilidad limitada (47,2%), seguidas de las sociedades anónimas (33,3) y las asociaciones o fundaciones (9,8%).

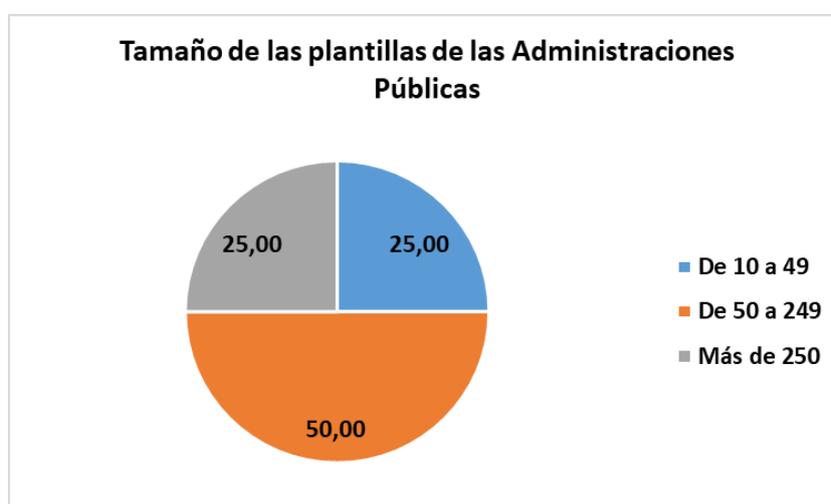


Finalmente, en cuanto al **ámbito de implantación**, la mayor parte de las empresas privadas son de ámbito nacional (37,4%), seguidas de empresas regionales e internacionales y por último de ámbito local. Si comparamos las empresas privadas con las públicas, se puede observar que en estas últimas solo hay un 1,6% de ámbito nacional, mientras que el mayor número de empresas públicas que respondieron a la encuesta eran de ámbito regional y local en igual porcentaje.

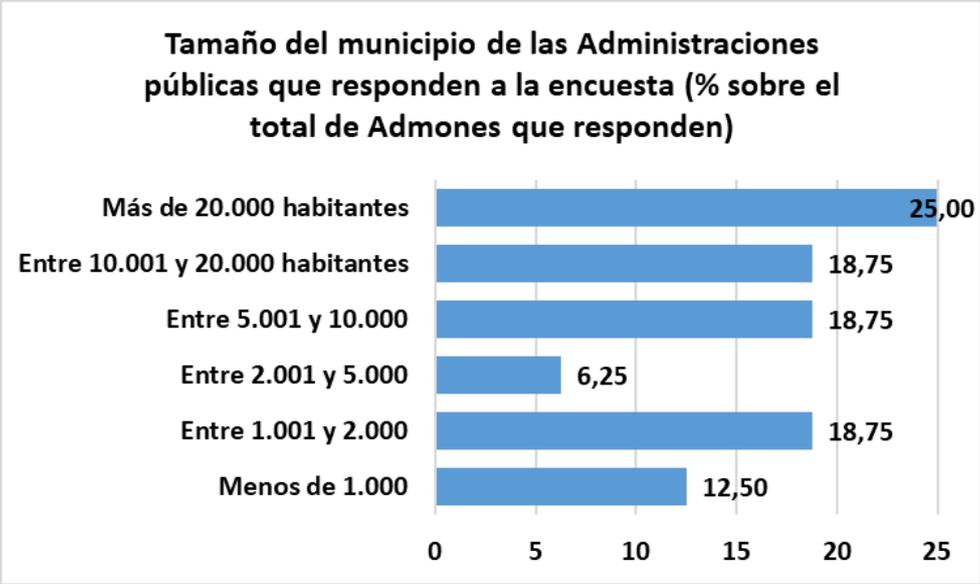


Respecto a **los perfiles de las administraciones públicas** que han respondido a la encuesta, la cifra total de entidades que han respondido a la encuesta asciende a 16, de las cuales 15 son Ayuntamientos, a juzgar por las respuestas aportadas en materia de actuaciones puestas en marcha dirigidas a la ciudadanía. Esta cifra supone un porcentaje de respuesta por parte de los municipios de un 19,2%.

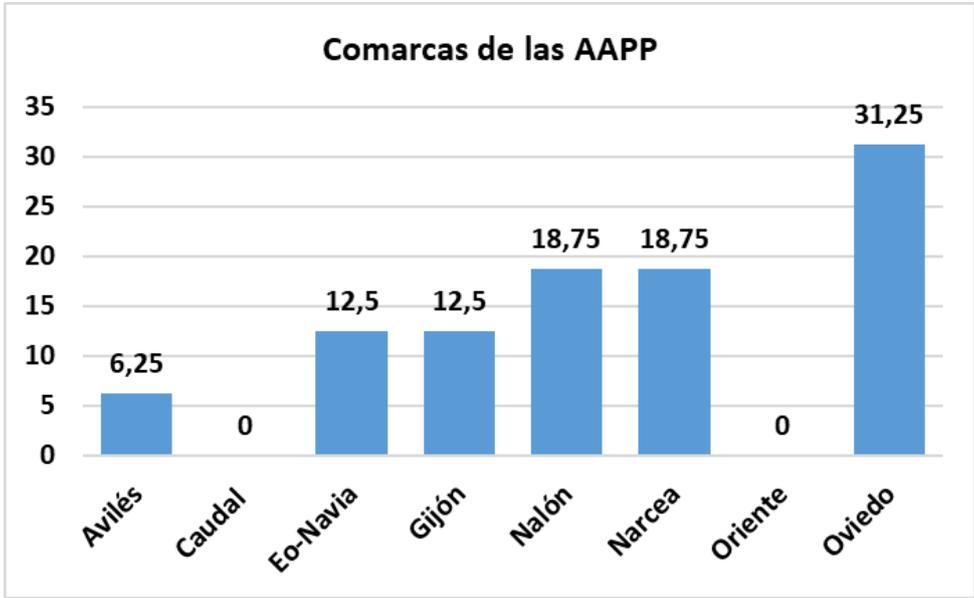
En relación con el **tamaño de la plantilla**, la mitad de las entidades que respondieron al cuestionario tienen un tamaño de plantilla de entre 50 y 249 personas. Las entidades con más de 250 personas en plantilla se ubican 2 en la comarca de Oviedo, 1 en Gijón y otra en el Nalón.



En relación con el **tamaño del municipio**, el 25% de las respuestas proceden de municipios con más de 20.000 habitantes. Cabe destacar que el mayor número de respuesta ha sido de municipios con más de 5.000 habitantes, con un 62,5% de las respuestas.



Si analizamos las **respuestas según comarcas**, un 31,25% de las administraciones públicas que participaron pertenecían a la comarca de Oviedo. Cabe destacar que no participó ninguna entidad de las comarcas del Caudal y del Oriente. En general, el mayor número de administraciones públicas que respondieron pertenecen al centro de Asturias (68,75%), seguidas del occidente (31,25%).



3.4. Análisis de la información y redacción del estudio.

Una vez finalizada la recogida de datos a través del **formulario** online, las respuestas se han descargado en una hoja de cálculo, a partir de la cual se han analizado siguiendo técnicas estadísticas descriptivas, determinando los perfiles de las empresas y administraciones públicas que implantan o no medidas y planes de igualdad, los motivos para la implantación o no, y las características de las actuaciones, agentes y metodología puestas en marcha en su caso.

La información recogida a través del **grupo de discusión y las entrevistas a agentes clave** ha sido analizada y sistematizada, organizando la información en torno a los distintos conceptos abordados, extrayendo las conclusiones más relevantes.

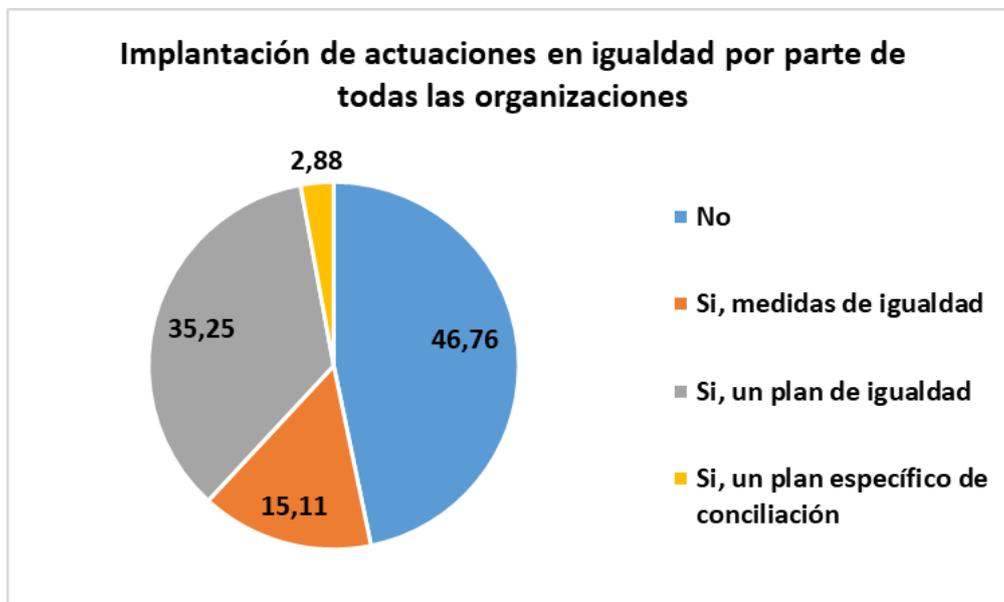
De cara a la elaboración de las conclusiones y propuestas finales se ha tenido en cuenta además la información proveniente de la bibliografía y documentación consultada, así como la propia experiencia del equipo técnico que realiza el presente estudio en las tareas de asesoramiento técnico a empresas y administraciones públicas para la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad.

4. Resultados encontrados

Los resultados encontrados con el estudio se dividen en dos apartados, diferenciando entre los datos obtenidos a partir de la encuesta y los datos más cualitativos referidos a los elementos que dificultan o favorecen la implantación de planes y medidas de igualdad obtenidos de los agentes clave y la revisión bibliográfica.

4.1. Grado de implantación de planes y medidas de igualdad en organizaciones laborales asturianas

Del total de entidades que completaron la encuesta, empresas y AAPP, más de la mitad (53,24%) indicaron tener implantado algún tipo de actuación en materia de igualdad.



El porcentaje obtenido de respuestas negativas obtenidas, es decir, de entidades que no han implantado ninguna actuación vinculada con la igualdad, es valorado de manera muy positiva, dado que lo esperable es una sobrerrepresentación de organizaciones que han implantado actuaciones y un bajo interés de respuesta a la encuesta de aquellas

que no poseen buenas prácticas a destacar. Este hecho resalta la buena acogida de la encuesta por parte de las organizaciones y su confianza en la garantía de confidencialidad, y nos permite analizar los motivos aportados sobre las causas de la no implantación.

A continuación, se presentan los resultados detallados de la encuesta en dos bloques, diferenciando entre AAPP y empresas (públicas y privadas), dada la diferencia de obligaciones en materia de igualdad entre unas y otras.

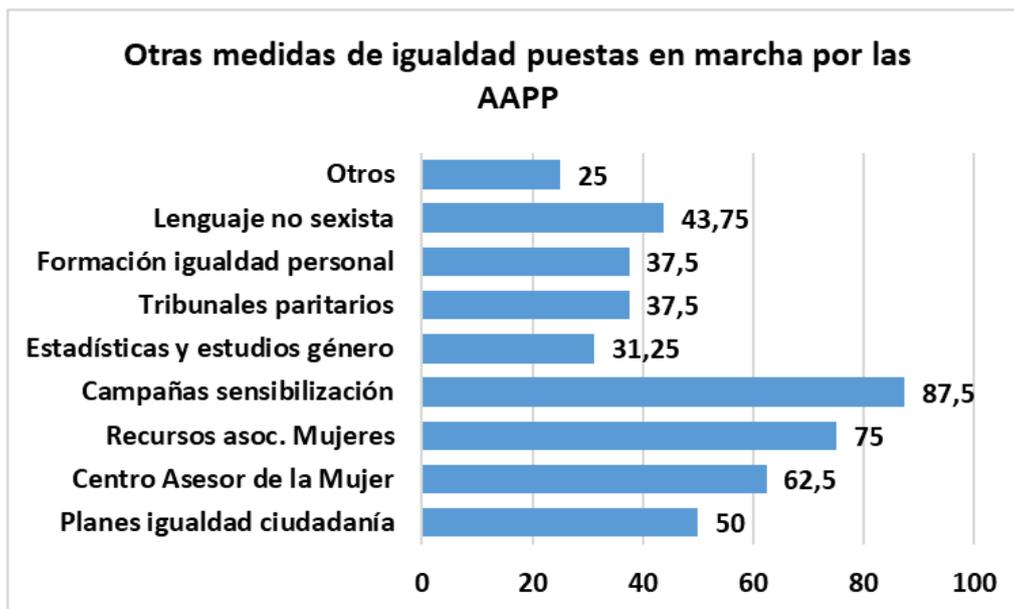
4.1.1. Actuaciones de igualdad de las administraciones públicas

En este apartado se analizan las repuestas aportadas por las AAPP. Se debe tener en cuenta que los datos deben ser interpretados con precaución dado que el número total de entidades participantes ascendió a 16, por lo que en algunas variables analizadas el escaso volumen de respuestas hace difícil la extrapolación de los resultados.

En primer lugar, se planteó una pregunta de respuesta múltiple dirigida a conocer **otras posibles actuaciones de igualdad** puestas en marcha por las AAPP más allá de las dirigidas a poner en marcha planes o medidas de igualdad dirigidas a su personal.

Estas actuaciones se pueden dividir en dos bloques: las 4 primeras son actuaciones internas, dirigidas a incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las AAPP (Utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones municipales; Adecuación de estadísticas y estudios a la perspectiva de género -recogida de datos desagregados por sexos...-; Establecimiento de tribunales paritarios en las pruebas de selección de empleo público; y Formación en materia de igualdad para el personal municipal), que son señaladas específicamente en la LOIEMH como obligaciones a poner en marcha por parte de todas las AAPP, mientras que las 4 últimas se dirigen directamente a la ciudadanía (Campañas de sensibilización en materia de igualdad; Recursos para asociaciones de mujeres -locales, subvenciones, Casa de encuentros...-; Centro Asesor de la Mujer; Planes de igualdad dirigidos a la ciudadanía).

Los resultados obtenidos se muestran en el siguiente gráfico:



Como se puede observar, las actuaciones que cuentan con un mayor grado de implantación por parte de las AAPP son aquellas dirigidas a la ciudadanía, y en mucho menor grado las dirigidas a incorporar la perspectiva de género en su gestión interna.

La actuación más implantada es la de campañas de sensibilización en materia de igualdad, seguida por promover recursos para las asociaciones de mujeres.

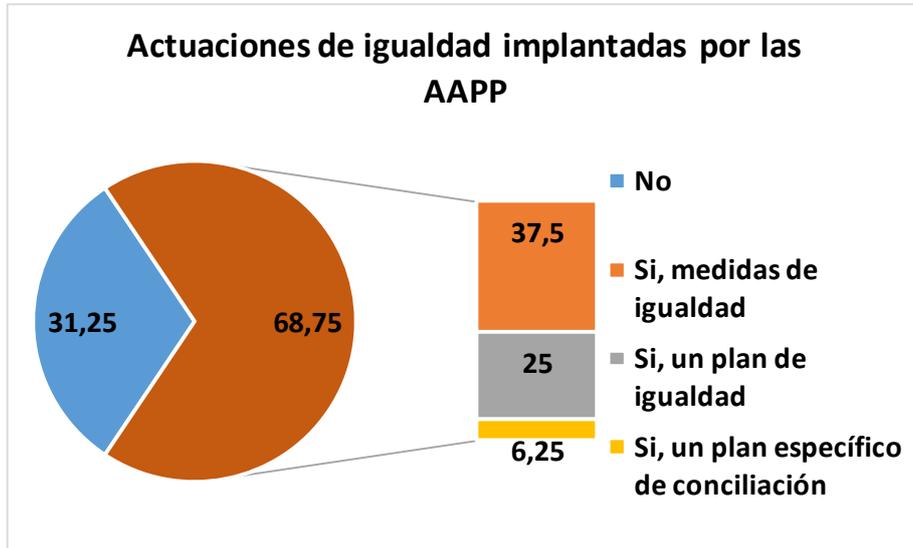
Destaca el escaso grado de desarrollo de las actuaciones dirigidas a la gestión interna, especialmente la “Adecuación de estadísticas y estudios a la perspectiva de género (recogida de datos desagregados por sexos...)” que con un 31,25% es la actuación menos implantada. Esta medida, recogida en el artículo 20 de la LOIEMH, es curiosamente la obligación redactada de forma más taxativa⁶.

Solamente una entidad, perteneciente a un concejo de entre 10.000 y 20.000 habitantes, ha manifestado haber puesto en marcha todas las medidas de igualdad analizadas en esta pregunta.

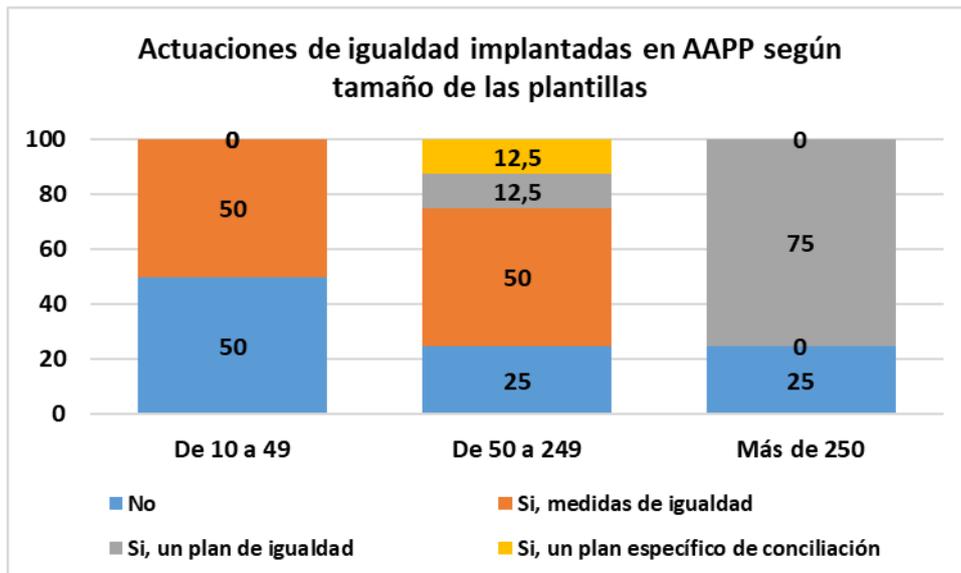
Si se analizan los datos de **las actuaciones puestas en marcha en materia de igualdad** (planes o medidas de igualdad para la plantilla) por las AAPP, se puede observar que más de la mitad de las entidades que realizaron la encuesta, el 68,75%, han implantado

⁶ Se señala en el artículo que *Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.*

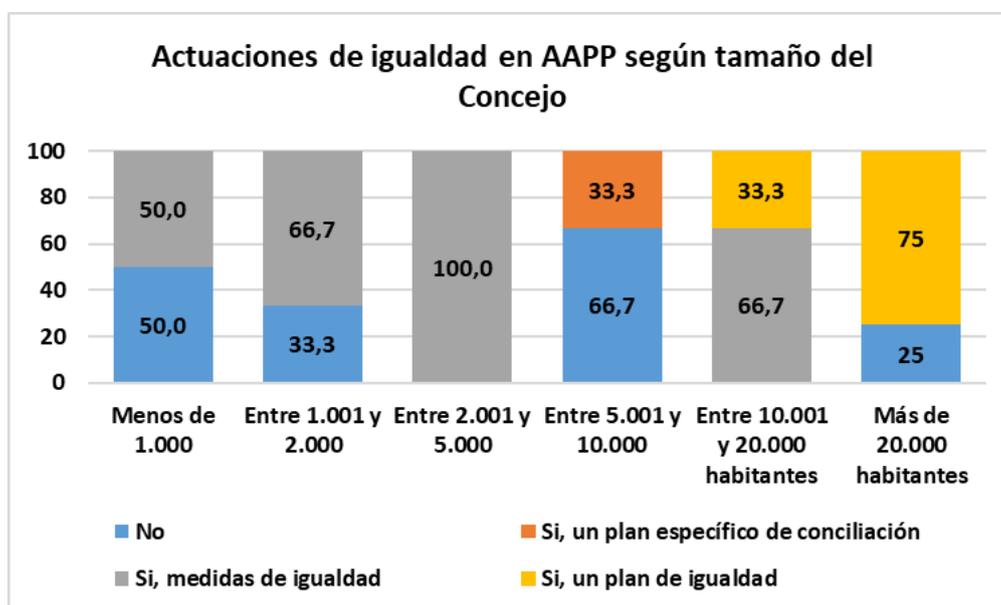
algún tipo de actuación en igualdad, mientras que 5 entidades, un 31,25%, han manifestado no haber implantado ninguna. Entre las administraciones que tienen implantadas actuaciones, solo 4 han implantado plan de igualdad, 6 medidas de igualdad, y 1 un plan de conciliación.



Si se analiza la implantación de las actuaciones según el **tamaño de las plantillas**, se puede observar que 3 de las 4 entidades que han puesto en marcha un plan de igualdad poseen un tamaño superior a las 250 personas y la restante un tamaño de entre 50 a 249 personas en plantilla. De entre las entidades con una plantilla más pequeña, entre 10 a 49 personas, la mitad no ha realizado ninguna actuación.



En relación con el **tamaño de concejo**, las entidades que han implantado planes de igualdad se sitúan en los concejos más grandes, y las entidades que han implantado medidas de igualdad están repartidas entre concejos de distintos tamaños.



Respecto a los **motivos por los que la organización no ha implantado planes o medidas de igualdad**, de las 5 AAPP que no ha implantado ningún tipo de actuación en materia de igualdad cada una ha señalado una razón distinta:

- Aún no ha sido posible, pero está prevista su puesta en marcha.
- Existe interés para su puesta en marcha, pero no se dispone de tiempo, personas, recursos, conocimientos...
- Implica un gasto en tiempo de dedicación, personal, recursos... y una carga añadida a la larga lista de obligaciones de las organizaciones laborales.
- No es necesario ya que en la organización no existen desigualdades o discriminaciones.
- Solamente es obligatorio para empresas de más de 250 personas en plantilla.

El único motivo que no ha sido señalado por las AAPP ha sido:

- No es necesario intervenir dado que la igualdad se alcanzará de manera natural con el simple paso del tiempo.

Características de los planes y medidas de igualdad puestas en marcha por las AAPP

A continuación, se resumen los datos más relevantes de las actuaciones puestas en marcha, destacando nuevamente las dificultades de extrapolación de los datos dado el escaso número de AAPP en cada categoría (4 con planes de igualdad y 6 con medidas de igualdad), por lo que los resultados de las preguntas en las que existe más dispersión en las respuestas se han omitido directamente. No se analizan los datos referidos a la única AAPP que posee un plan de conciliación, dada su escasa significatividad y relevancia más allá de las características ya señaladas de tamaño de la plantilla y del municipio.

En cuanto a los **motivos de implantación**, de entre todas las AAPP que han implantado tanto medidas como planes, más de la mitad, un total de 6, han señalado como motivo principal la “concienciación/sensibilidad respecto a la necesidad de potenciar la igualdad de oportunidades y no discriminación”, y el resto señalan distintos motivos. Cabe destacar que la opción por “Obligación normativa” solamente haya sido seleccionada por una AAPP –que cuenta con plan de igualdad-, lo que indica un alto grado de desconocimiento de la LOIEMH por parte de las administraciones públicas. Así mismo, solamente otra AAPP –que también cuenta con plan de igualdad- ha señalado la opción “acuerdo adoptado en convenio colectivo con la RLT”.

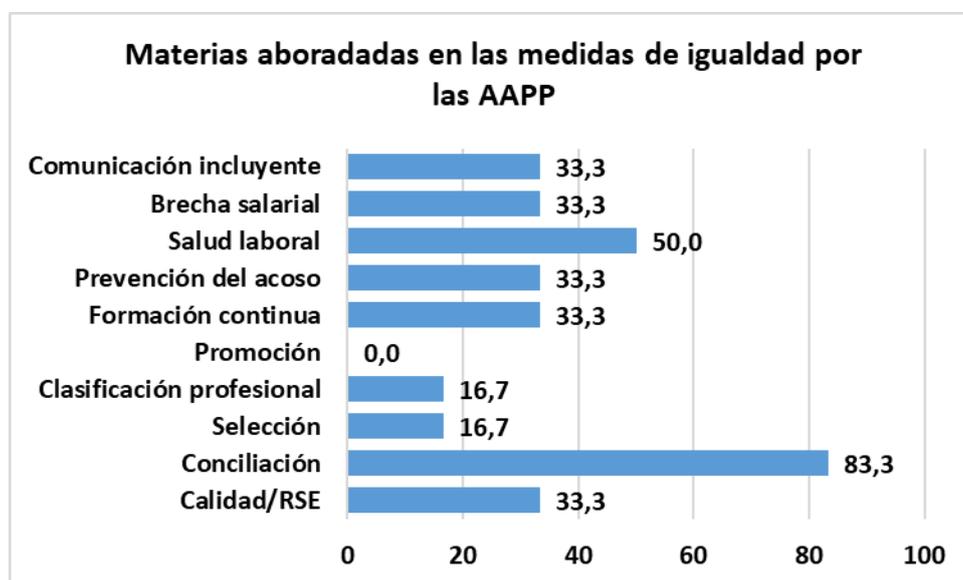
Entre las **actuaciones** que han desarrollado las AAPP, hay una amplia dispersión en los pasos desarrollados, habiendo entidades que se encuentran en fase de establecimiento del compromiso y arranque del proceso y solamente dos que hayan implementado y evaluado un plan de igualdad.

Se detectan un par de respuestas incongruentes, al señalar entre las actuaciones desarrolladas haber implantado un plan de igualdad, cuando en un inicio habían seleccionado haber puesto en marcha únicamente medidas.

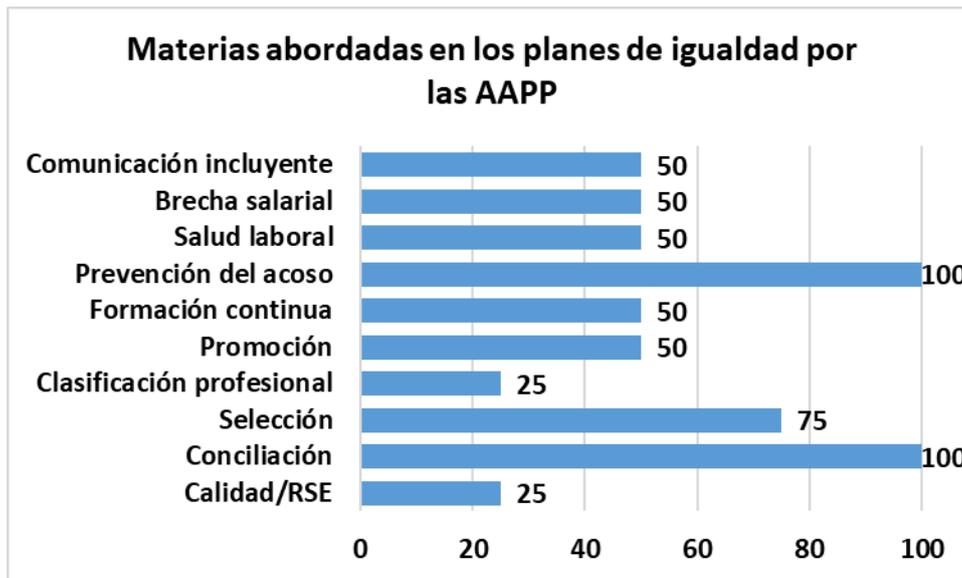
De las AAPP que afirman haber puesto en marcha un plan de igualdad destaca el hecho de que una de ellas, la que se encuentra en un municipio de menor tamaño y posee un menor número de plantilla, ha puesto en marcha el plan de igualdad a partir directamente de la negociación de medidas con la RLT, sin la elaboración de un diagnóstico.

En relación con las **materias** abordadas se pueden encontrar diferencias entre las administraciones que únicamente han implantado medidas de igualdad y aquellas que han puesto en marcha planes de igualdad, ya que estas últimas tienen un volumen de medidas superiores en todas las materias.

Tal y como se puede observar en el gráfico, de las administraciones públicas que han implantado medidas de igualdad específicas, la mayor parte lo ha hecho en materia de conciliación, mientras que las medidas menos implantadas han sido las de promoción, que no han sido abordadas por ninguna AAPP, y las de clasificación profesional y selección.



Teniendo en cuenta las materias abordadas por AAPP en el marco de planes de igualdad, las de mayor implantación son las de conciliación y prevención de acoso, y las de menor, las de clasificación profesional y calidad/RSE.



En definitiva, la materia más abordada, ya sea a través de planes o de manera específica, es la conciliación y la menos abordada la clasificación profesional. Cabe destacar, en general, el escaso grado de abordaje de la mayor parte de las materias señaladas en la LOIEMH, destacando la escasa intervención en brecha salarial o promoción.

Si se analizan los **agentes** que han participado en la puesta en marcha de medidas o planes de igualdad en las administraciones públicas, se encuentran notorias diferencias entre aquellas con medidas de igualdad y aquellas con planes: mientras que en las que han implantado planes en el 100% de los casos ha participado la RLT y la plantilla, no sucede así en las que han implantado únicamente medidas (solamente la RLT en el 50% de los casos y la plantilla en el 33,3%).

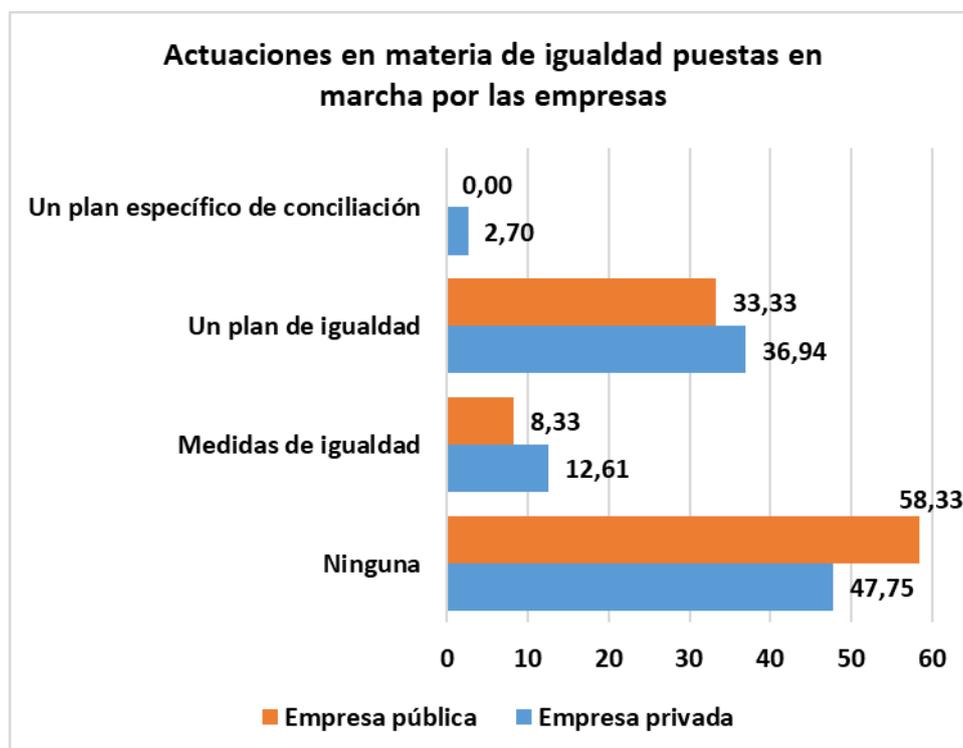
Finalmente, se ha creado una **Comisión de Igualdad** en 3 de las 4 AAPP que han elaborado planes de igualdad, y en 2 de las 6 que han implantado medidas de igualdad. Destaca el hecho de que en las AAPP que han elaborado planes de igualdad, la Comisión de Igualdad esté compuesta por una mayoría de representación de la plantilla. En todos los casos la presencia según sexo es equilibrada o con mayoría de mujeres.

4.1.2. Actuaciones de igualdad de las empresas

Teniendo en cuenta las actuaciones puestas en marcha, diferenciando **las empresas públicas y privadas** no es posible establecer conclusiones muy significativas, dado que solamente han respondido a la encuesta 12 empresas públicas, frente a 111 privadas, por lo que únicamente se desagregan estos datos sobre el tipo de empresa en los casos en los que la diferencia en las variables analizadas posee cierta relevancia.

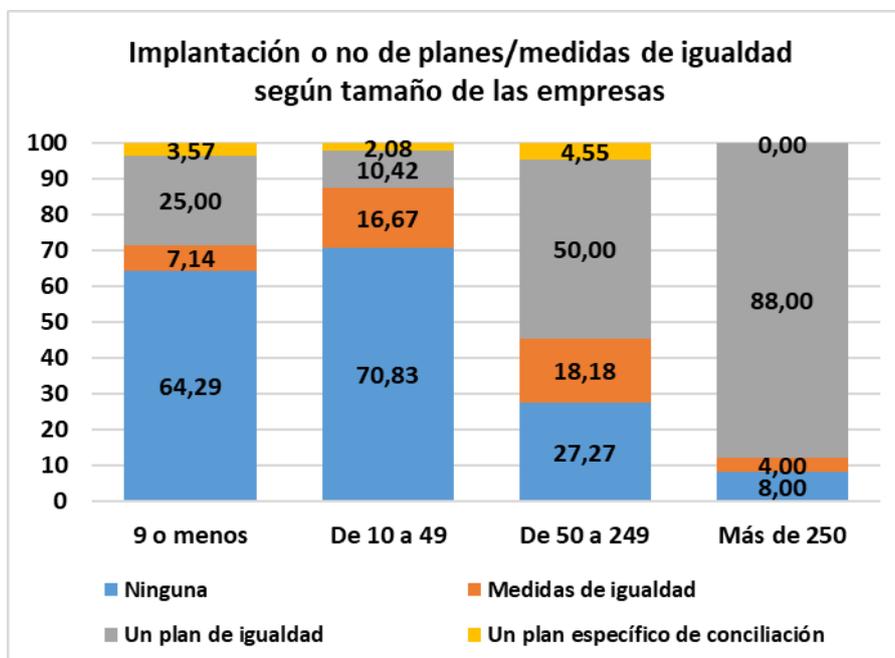
Si analizamos los datos de las **actuaciones puestas en marcha en materia de igualdad** por el conjunto de empresas públicas y privadas, se reparten de manera bastante equilibrada entre las que no han implantado ninguna actuación (48,78%) y las que sí lo han hecho (51,22%).

Las empresas públicas presentan un menor grado de implantación de actuaciones: un 58,33% de ellas no ha llevado a cabo ninguna frente a un 47,75% de las empresas privadas. Los planes de conciliación fueron realizados únicamente por empresas privadas.



En cuanto a los **perfiles de las empresas según las actuaciones puestas en marcha** se han podido extraer los siguientes datos:

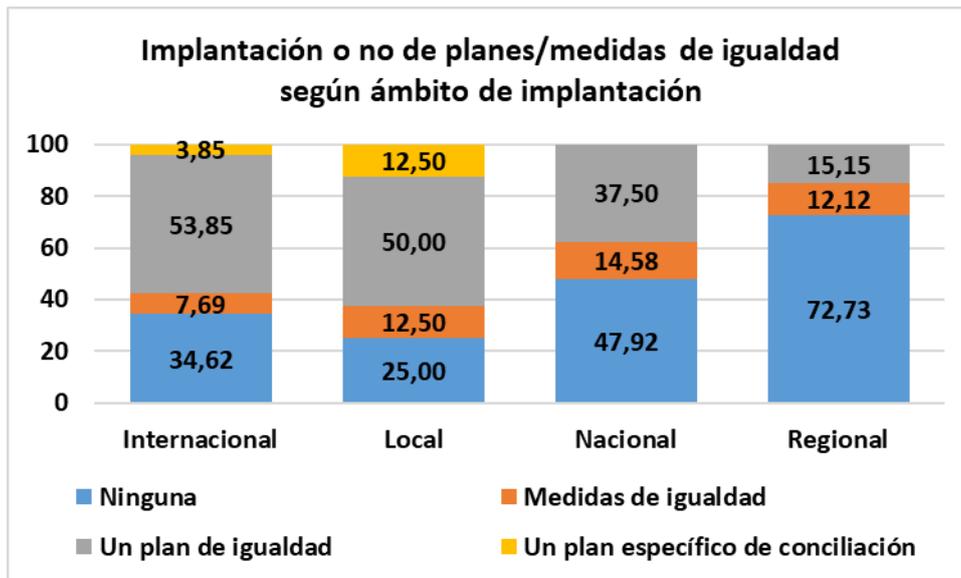
Según el **tamaño**, las empresas que han implantado más actuaciones en materia de igualdad han sido las más grandes, especialmente las de más de 250 personas en plantilla, el 88% de las cuales poseen un plan de igualdad; lo que supone que únicamente un 12% no está cumpliendo con la obligación normativa.



Es destacable que cuentan con un plan de igualdad el 50% de las empresas de entre 50 y 249 personas en plantilla, y un 25% de las de menos de 9 personas. Es en las pymes de entre 10 y 49 trabajadores/as en las que se muestra una menor implantación de planes y medidas de igualdad. Resulta interesante el hecho de que en las empresas de menor tamaño aparezca un mayor porcentaje de planes de igualdad que medidas puntuales de igualdad, cuando podría ser esperable que hubiera sido al revés, como sucede en las empresas de 10 a 49.

La realización de planes específicos de conciliación no parece resultar de gran interés para las empresas.

Según el **ámbito de implantación**, las empresas locales y las internacionales son las que han puesto en marcha un mayor número de actuaciones, especialmente planes de igualdad, siendo las de implantación regional las que presentan un menor grado de implantación de actuaciones de igualdad.



La implantación de medidas puntuales de igualdad no presenta grandes variaciones según el ámbito de la empresa. Las empresas que más han implantado planes de conciliación han sido las empresas locales.

Teniendo en cuenta la implantación de actuaciones, la siguiente tabla muestra el número de empresas según **sector**, que han desarrollado o no algún tipo de acciones.

Nº de empresas que han implantado o no medidas/planes de igualdad según sectores				
	Ninguna	Medidas igualdad	Plan de igualdad	Plan de conciliac.
B.- INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	1			
C.- INDUSTRIA MANUFACTURERA	10	2	2	1
E.- SUMIN. AGUA, SANEAM., GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	1			
F.- CONSTRUCCIÓN	4	2		
G.- COMERCIO; REPARAC VEHÍCULOS MOTOR Y MOTOCIC.	4	1	2	
H.- TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	2	1	2	
I.- HOSTELERÍA	1		3	
J.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	3		1	
K.- ACTIV FINANCIERAS Y DE SEGUROS	2		2	
L.- ACTIV INMOBILIARIAS	1			
M.- ACTIV PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	4		10	
O.- ADMÓN PÚBLICA Y DEFENSA; S.SOCIAL OBLIGATORIA			2	
P.- EDUCACIÓN		1	2	
Q.- ACTIV. SANITARIAS Y DE SERV. SOCIALES	2	3	8	
R.- ACTIV., RECREATIVAS Y DE ENTRENAMIENTO	2	1		
S.- OTROS SERVICIOS	22	4	11	2
U.- ACTIV. ORGANIZ. Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	1			

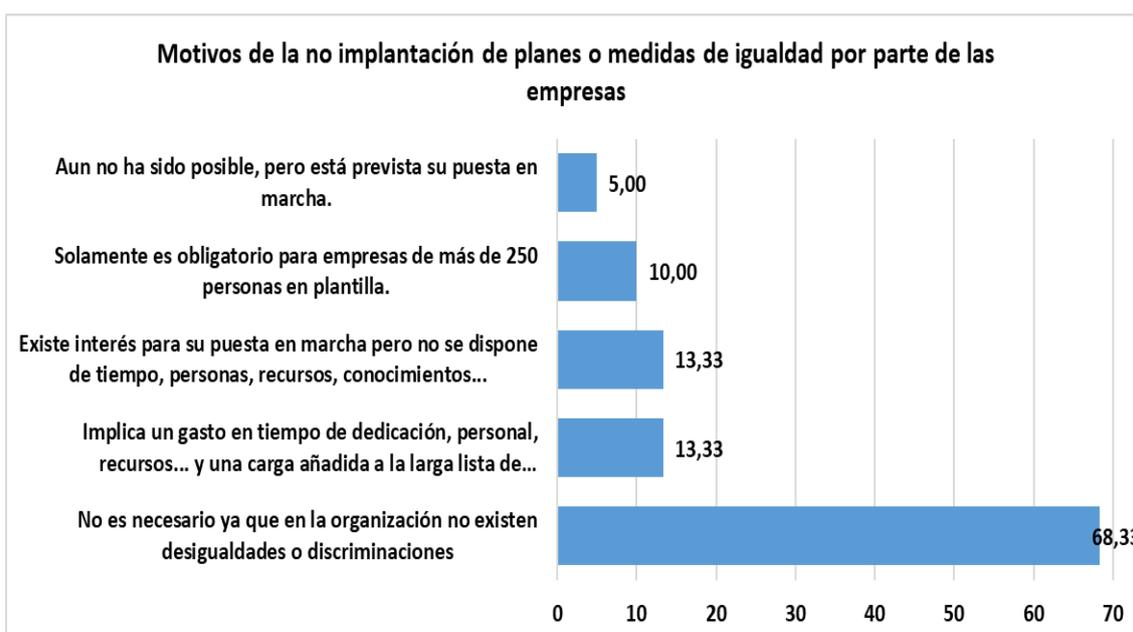
Según sectores, el mayor volumen de empresas que ha participado en el estudio (un 31,7%) pertenecía al sector “otros servicios”. Dentro de este sector, más del 56,41% de las empresas no han implantado ningún tipo de actuación y un 28,20% tenían un plan de igualdad.

En la industria manufacturera es donde aparece un mayor volumen de empresas sin ningún tipo de actuación (el 66,66%).

Destacan los elevados porcentajes de implantación de planes de igualdad de las empresas de los sectores de “actividades profesionales, científicas y técnicas” (71,42%) y del sector de “actividades sanitarias y de servicios sociales” (61,51%).

Cabe señalar otros tres sectores que, a pesar de no contar con una numerosa representación de empresas en el estudio, las que han participado poseen un alto porcentaje en la realización de actuaciones: en el sector de hostelería, 3 de las 4 empresas participantes tienen plan de igualdad; las 2 organizaciones de los sectores de “Administración Pública y Defensa” y las 3 de “Seguridad Social Obligatoria y Educación”, tienen actuaciones en materia de igualdad.

Los motivos de la no implantación. Un total de 60 empresas han señalado que no han puesto en marcha ninguna actuación vinculada con la igualdad, señalando diversos motivos entre las opciones proporcionadas (respuesta múltiple):



La mayoría de las empresas ha señalado la opción “no es necesario ya que en la organización no existen desigualdades o discriminaciones”, siendo el resto de opciones mucho menos seleccionadas. Esta afirmación, incluida en el cuestionario por el equipo técnico, dado que ha sido escuchada en reiteradas ocasiones como argumento para no intervenir por parte de distintas empresas, sirve para comprobar el alto grado de invisibilidad de las desigualdades que aún perviven en las condiciones de participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, así como las dificultades para identificar o asumir la posible existencia de barreras, directas o indirectas, que obstaculizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es igualmente significativo que un 13% valore que poner en marcha planes o medidas de igualdad sea una carga añadida a las responsabilidades de las empresas, obviando o desconociendo los beneficios que supone, si bien es cierto que todas las empresas que señalan esta opción, son de tamaño inferior a 50 personas y, ciertamente suelen disponer de menores recursos de personal para dedicar a cualquier actuación, no solamente a las vinculadas con cuestiones de igualdad.

Un 10% señala que solamente es obligatorio para empresas de más de 250 personas en plantilla. Teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, destaca, que una empresa de más de 250 personas en plantilla afirme que no es necesario, ya que en la empresa no existen desigualdades, desconociendo por lo tanto la obligación existente de implantar planes de igualdad para las organizaciones de su volumen de personal.

Es un hecho positivo que haya entidades que tengan previsto implantar actuaciones en materia de igualdad, aunque aún no les haya resultado posible, sin embargo, su porcentaje es muy bajo.

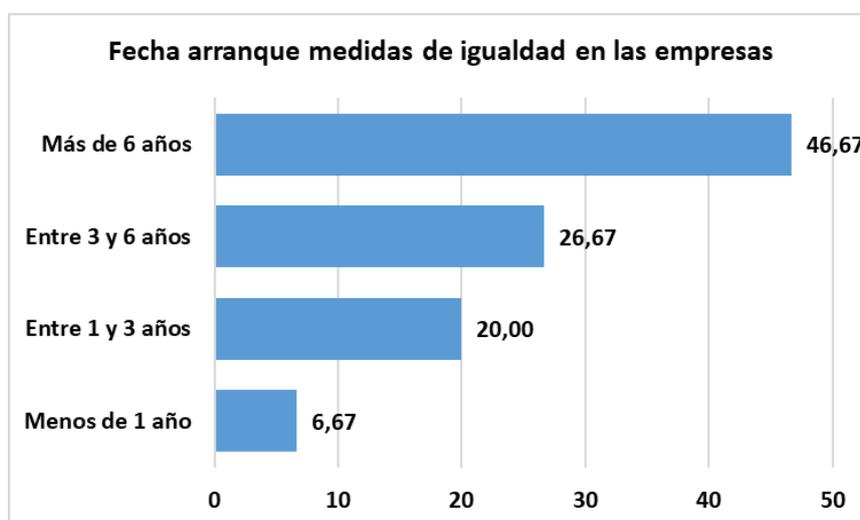
Finalmente, un 13,3% de empresas señalan que poseen interés, pero no disponen de recursos para ello (tiempo, personas, conocimientos...), un 88% de las cuales son de tamaño inferior a 50 personas. Esto puede ser interpretado como un llamamiento a la necesidad de poner en marcha nuevos recursos que faciliten el proceso de implantación de planes o medidas por parte de las empresas, o bien mejorar los ya existentes.

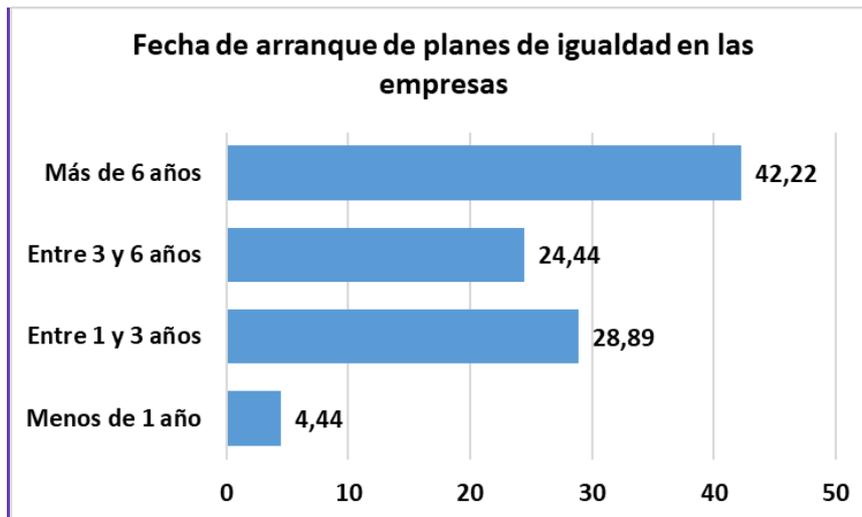
Características de los planes y medidas de igualdad puestas en marcha por las empresas

Se ha optado por analizar en un mismo apartado las empresas que disponen de medidas y las que disponen de plan de igualdad, a fin realizar comparaciones, observar las posibles diferencias y extraer algunos perfiles característicos de las empresas que optan por incorporar actuaciones de igualdad.

Respecto a las empresas que han implantado planes de conciliación (3 empresas, un 2,4% del total que ha implantado actuaciones en materia de igualdad), su escaso volumen impide extraer conclusiones más allá de la total variabilidad en las características de las mismas: todas son empresas privadas pero cada una posee un tamaño y una forma jurídica, y presentan variaciones en los agentes participantes, las actuaciones realizadas y medidas puestas en marcha.

En relación con el recorrido temporal de las empresas en la implantación de las políticas de igualdad, la **fecha de arranque** de las medidas y planes de igualdad son muy similares, con superior periodo de implantación por parte de las medidas, lo que en principio es esperable, teniendo en cuenta que en la mayor parte de las empresas, de forma previa a la implantación de plan de igualdad, generalmente ya se han venido implantando de manera no sistematizada algunas medidas, por ejemplo en materia de conciliación. El grupo mayoritario de empresas que ha implantado planes de igualdad lo ha hecho hace más de 6 años. Se interpreta de manera positiva el repunte en la implantación de planes de igualdad en el periodo de entre 1 y 3 años.

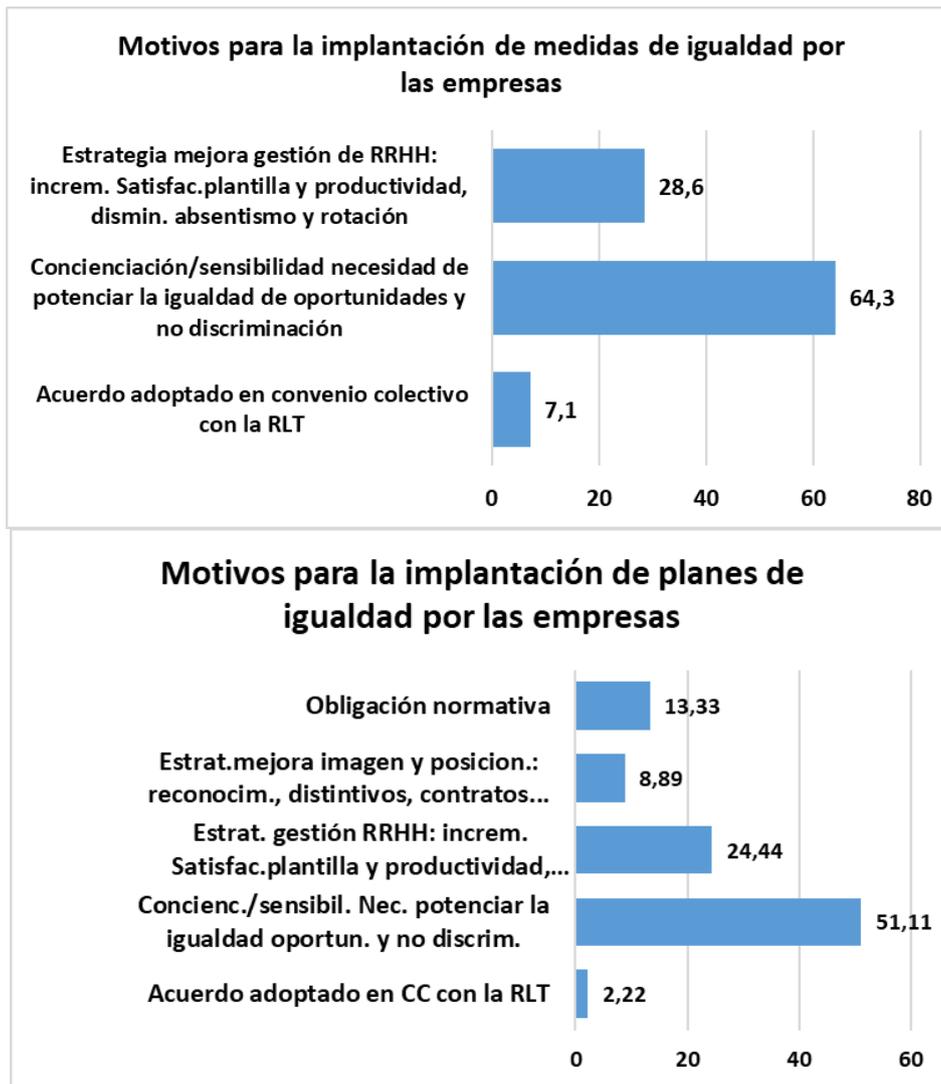




Respecto a **los motivos para la puesta en marcha de planes y/o medidas de igualdad**, en la pregunta solamente se ofrecía la posibilidad de seleccionar una respuesta, de cara a tratar de determinar los motivos con mayor peso a la hora de poner en marcha actuaciones de igualdad.

Tanto las empresas que han implantado medidas como las que han implantado planes señalan como principal motivo “Concienciación/sensibilidad o necesidad de potenciar la igualdad de oportunidades y no discriminación”, seguido de “Estrategia de mejora de gestión de recursos humanos: incremento satisfacción plantilla y productividad, disminución absentismo y rotación...”.

Es significativo que solamente las empresas que han implantado planes de igualdad señalen que el motivo es “Obligación normativa”. Esto parece indicar el alto grado de desconocimiento de la LOIEMH por parte de las empresas, de tal forma que se identifican las obligaciones únicamente con la elaboración de planes de igualdad por las empresas de gran tamaño y se desconocen otras obligaciones, entre las que se encuentran la necesidad de poner en marcha, por parte de todas las organizaciones, actuaciones para evitar que se produzcan discriminaciones, para prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, para garantizar los derechos de conciliación, etc.



Es también reseñable el hecho de que solamente las empresas que cuentan con planes de igualdad señalen como motivo para su implantación ser una “Estrategia para mejorar la imagen y posicionamiento de la organización: acceso a reconocimientos, distintivos, contratos...”. Ciertamente es un hecho que, para acceder a los reconocimientos y distintivos actuales, así como a los contratos con administraciones públicas, el requerimiento suele ser poseer un plan de igualdad; si bien esta cuestión probablemente debería ser revisada desde los poderes públicos puesto que puede estar generando una desigualdad de trato hacia las empresas de inferior tamaño y recursos. Finalmente, el porcentaje de empresas que implantan actuaciones de igualdad debido a que se recoge como “Acuerdo adoptado en el Convenio Colectivo con la RLT” es superior para las empresas que incorporan medidas de igualdad que para las que elaboran planes de igualdad; dato congruente con el análisis realizado anteriormente

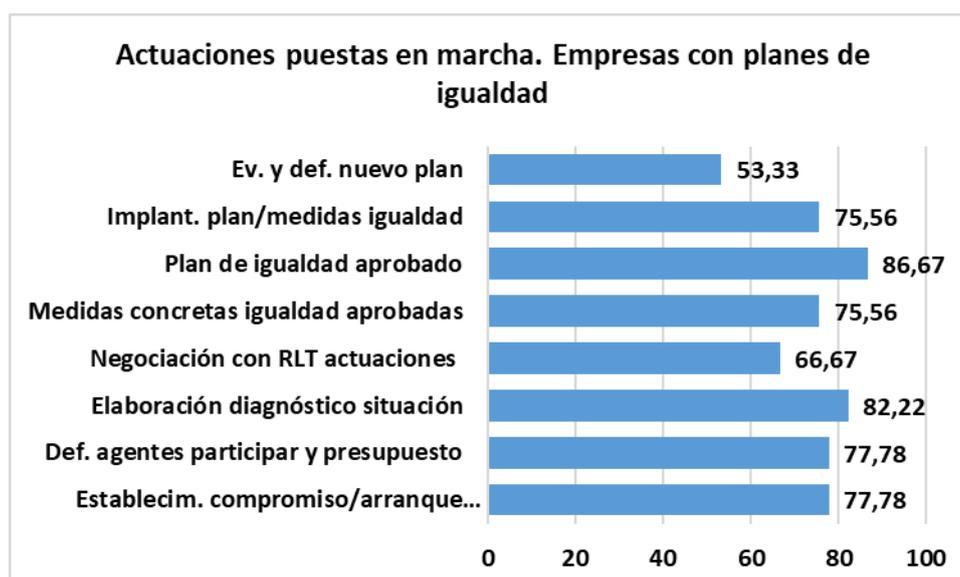
de la escasez de convenios sectoriales que incorporen la obligación de elaborar planes de igualdad, y que señala la necesidad de promover una mayor incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

Actuaciones o pasos en la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad.

Las empresas que han llevado a cabo planes de igualdad han realizado un mayor número de actuaciones o pasos para su puesta en marcha que las que han implantado exclusivamente medidas concretas, lo que es esperable dado que en principio los planes de igualdad suponen un proceso más sistematizado y con un mayor grado de definición de fases a tener en cuenta, así como agentes a implicar.

Pese a ello, es de destacar que las empresas que han implantado únicamente medidas de igualdad señalen que han realizado algunas actuaciones, como por ejemplo un diagnóstico previo de la situación (un 40% de dichas empresas), o negociado con la RLT las medidas a poner en marcha.

Se ha detectado una incongruencia en la respuesta de tres empresas que, pese a haber seleccionado inicialmente que habían puesto en marcha únicamente medidas de igualdad, al seleccionar las fases llevadas a cabo para su puesta en marcha han señalado “Plan de igualdad aprobado”, lo cual lleva a valorar que o bien la redacción de algunas preguntas del cuestionario no ha sido lo suficientemente clara, o bien que algunas empresas no se han detenido lo suficiente a seleccionar las respuestas.



Teniendo en cuenta las actuaciones puestas en marcha por las empresas que han implantado planes de igualdad, es importante resaltar que un 17,8% de las mismas no hayan realizado un diagnóstico de situación tal y como señala la LOIEMH como paso previo imprescindible a la elaboración del plan. Se debe destacar, así mismo, que un 33,3% no hayan negociado con la RLT las actuaciones a incluir en el plan de igualdad, lo que supone un total de 15 empresas, de las cuales 2 poseen un tamaño de más de 250 personas en plantilla y por lo tanto la obligación de negociar. Si bien se puede señalar en sentido contrario en positivo, que de las grandes empresas con planes de igualdad (22) todas menos 2 han negociado con la RLT sus planes de igualdad.

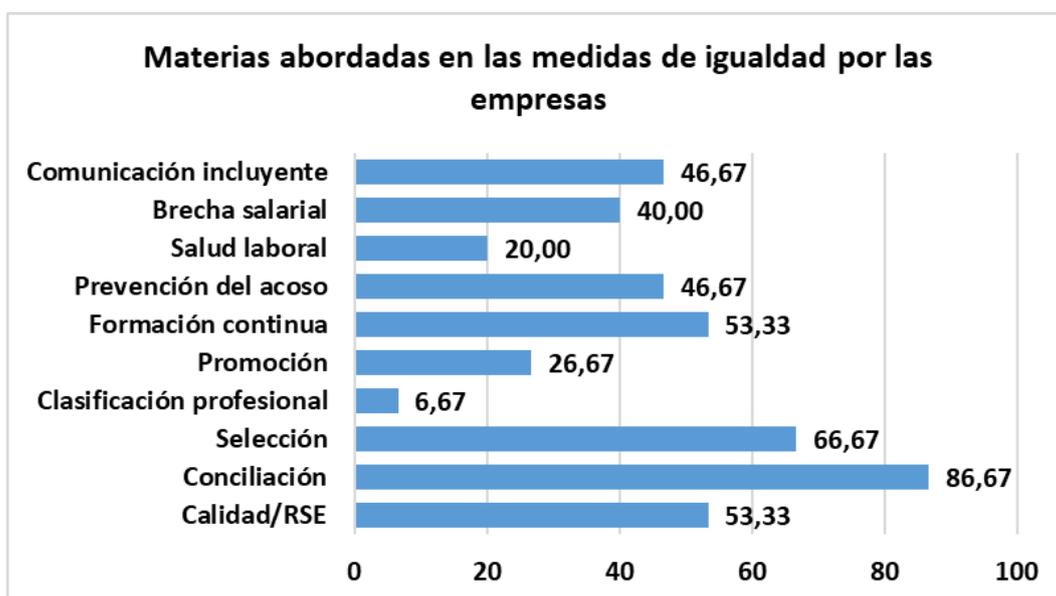
Cabe destacar que el 40% de las empresas que han implantado planes de igualdad, es decir un total de 18 empresas, manifiestan haber realizado todas las actuaciones, y 7 empresas (el 15,5%) todas las actuaciones excepto la evaluación del plan de igualdad. Un total de 34 empresas manifiesta haber aprobado e implantado un plan de igualdad, de las cuales 23 lo han evaluado. De las 11 que no lo han evaluado, 3 lo han puesto en marcha hace más de 6 años, lo que indica que no se está realizando la evaluación y la definición de un plan de igualdad en un plazo razonable tras el posible periodo de vigencia del anterior.

Se aprecian diferencias en **las materias implantadas** en las empresas, en función de si se han puesto en marcha a través de planes o de medidas de igualdad.

Las empresas que únicamente han implantado medidas abarcan menos materias. El área más abordada con diferencia es la de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la que una gran mayoría de las empresas ha implantado medidas, seguida de la selección de personal y la formación continua. Como media las empresas han implantado actuaciones en tres o cuatro materias o áreas.

Las áreas en las que se han implantado menos medidas son las de clasificación profesional, salud laboral y promoción. La única empresa que solamente ha implantado medidas en una materia lo ha hecho curiosamente en la de Calidad/Responsabilidad Social Empresarial, que es un área en la que habitualmente las empresas comienzan a implantar medidas una vez trabajados otros aspectos más vinculados a la gestión de RRHH.

Destaca negativamente que un 53,33% de las empresas no hayan puesto en marcha actuaciones para la prevención del acoso.



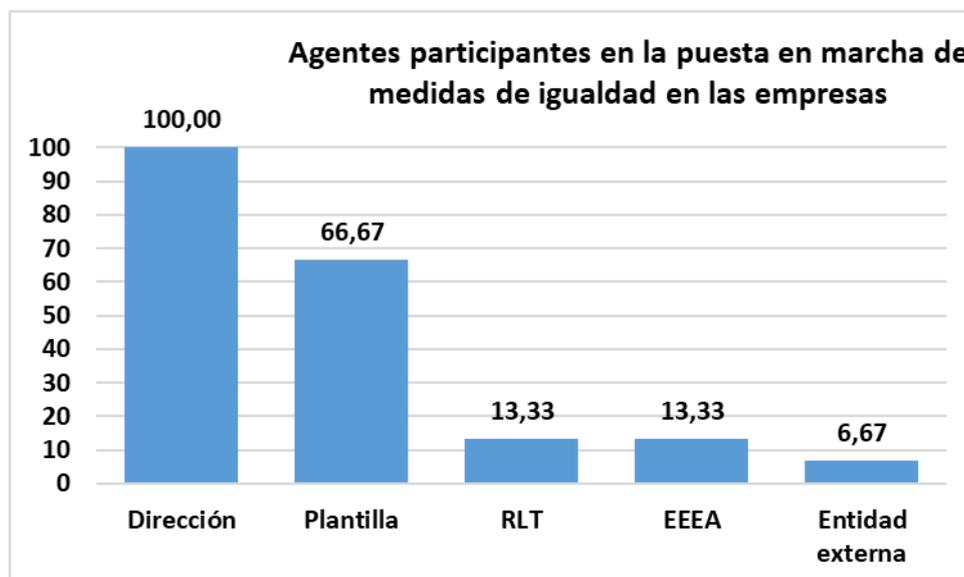
Teniendo en cuenta las materias abordadas **en los planes de igualdad**, la más abordada es nuevamente la de conciliación, pero destaca el elevado porcentaje de empresas que aborda la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en sus planes de igualdad (en comparación con las que solamente implantan medidas, pero aun así hay un 11,11% de empresas que no lo abordan en sus planes). Y la materia menos abordada en los planes de igualdad es la brecha salarial, por un 55,56% de empresas; dato preocupante dadas las elevadas cifras de la brecha salarial en Asturias. Otras materias que también cuentan

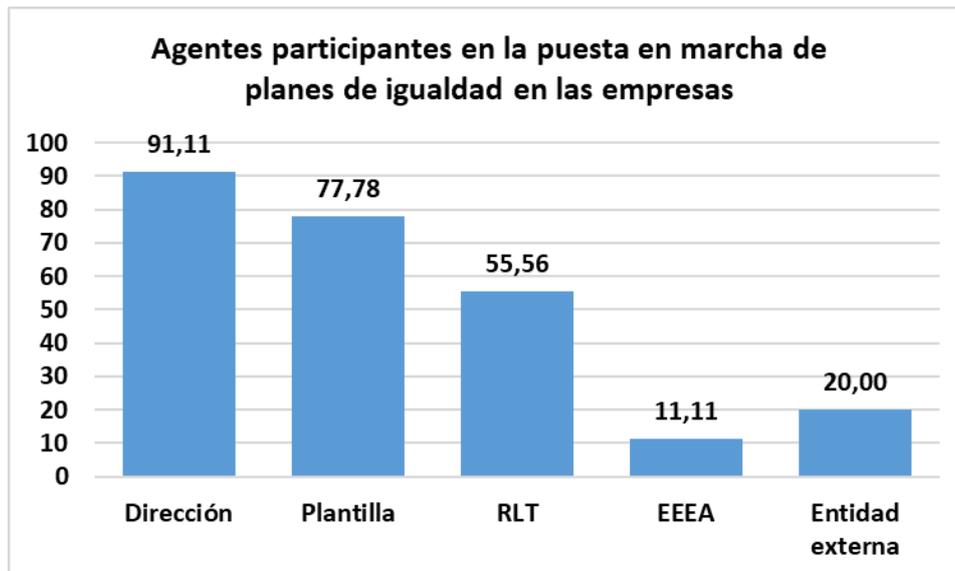
con menor grado de implantación por parte de las empresas son las de clasificación profesional y la salud laboral.

Es destacable que, dentro de su plan de igualdad, 18 empresas han abordado todas las materias que se planteaban como opciones en el cuestionario dentro de su plan de igualdad, siendo mayoritariamente empresas de más de 250 personas en plantilla, pero incluyendo a 4 empresas de menos de 10 personas. El resto de empresas han desarrollado de manera mayoritaria 5 o más materias.

Agentes participantes en la puesta en marcha de medidas y planes de igualdad.

En todas las empresas con medidas de igualdad ha participado al menos la dirección, y en 3 de estas empresas ha sido únicamente la dirección quien ha llevado a cabo el proceso de implantación de las medidas de igualdad (dos de ellas de un tamaño de entre 50 y 250 personas en plantilla). De las quince empresas que tienen medidas implantadas, en diez de ellas han participado la dirección y la plantilla simultáneamente. Destaca la escasa participación de la RLT en la puesta en marcha de medidas.





En las empresas que han puesto en marcha planes de igualdad también hay una elevada participación de la dirección de la empresa en dicho proceso, siendo el único personal que participa en la implantación de los planes de igualdad de 2 de las empresas –una de ellas de más de 250 personas en plantilla-. En el extremo contrario se sitúan otras dos empresas en las que en la puesta en marcha del plan de igualdad han participado solamente la RLT y la plantilla –una de ellas de más de 250 personas-, y otras 2 en las que solamente lo ha hecho el personal de la plantilla.

Lo más frecuente es que participen de manera simultánea dirección y plantilla (en un 68,9% de las empresas), y además con la RLT (un 33,3% del total de los casos).

La RLT tiene una mayor participación en las empresas que implantan planes de igualdad en comparación con las empresas que solo tienen implantadas medidas, y su participación se da básicamente en las empresas con más de 250 personas en plantilla.

Para valorar mejor este porcentaje hubiera sido necesario introducir alguna pregunta en el cuestionario para determinar en cuántas de estas empresas existía o no RLT.

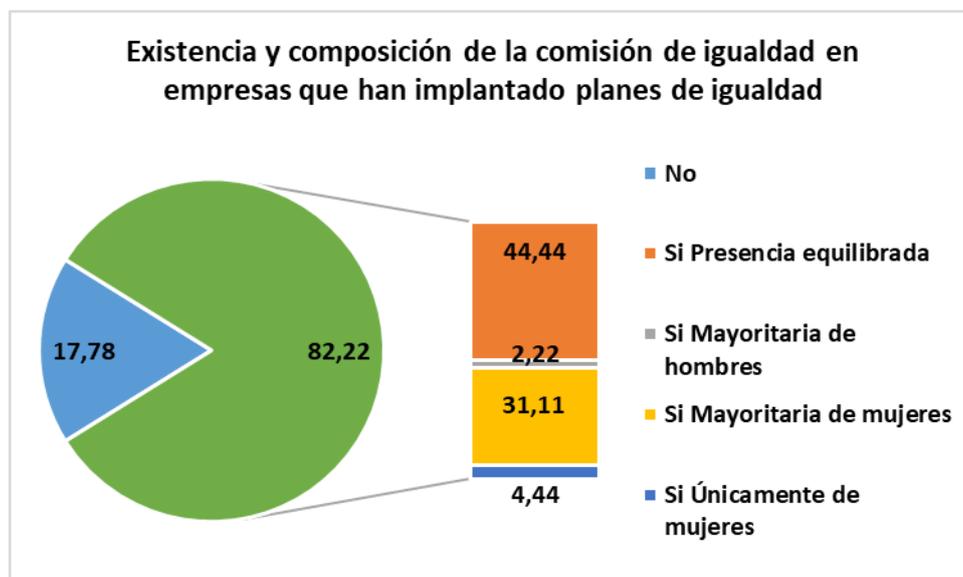
Los agentes externos no cuentan con una gran participación en el proceso de asesoramiento para la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad; un total de 10 empresas han sido asesoradas por entidades externas (9 para elaborar planes y 1 medidas) y otras 7 por la EEEA (5 para elaborar planes y 2 medidas). Una de las empresas manifiesta haber contado con la participación tanto de una entidad externa como de la EEEA.

Existencia y composición de la Comisión de Igualdad

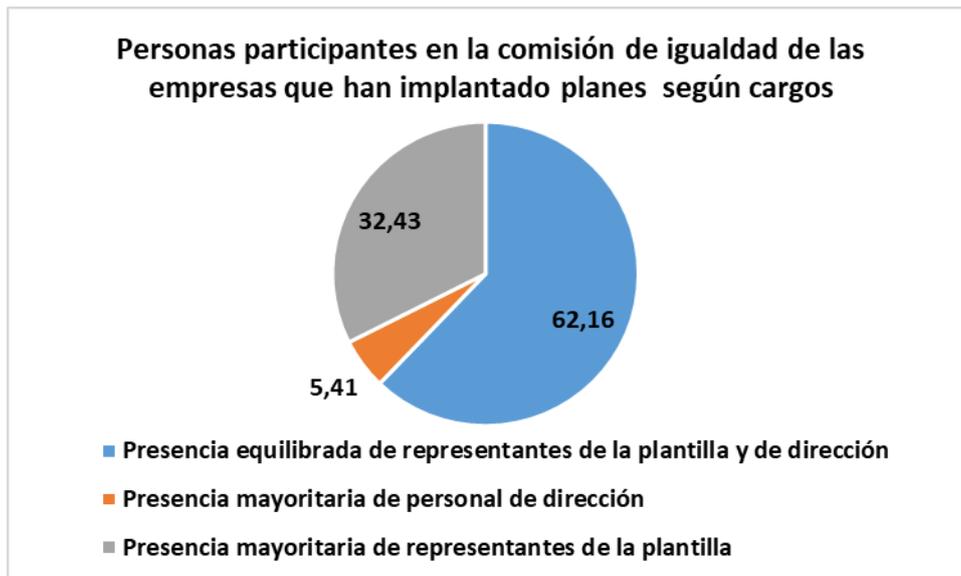
De las empresas que han puesto en marcha medidas de igualdad, 5 empresas (un 33,3%) manifiestan haber creado una Comisión de Igualdad (una de ellas compuesta por mayoría de hombres); dato bastante sorprendente, dado que en principio no es una obligación recogida en la legislación, e incluso hay empresas que han puesto en marcha el plan de igualdad que no la han creado (8 empresas, un 17,8%).

En las empresas que han puesto en marcha un plan de igualdad y que tienen constituida una Comisión de Igualdad, mayoritariamente cuentan con una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En la única empresa en la que la comisión de igualdad está compuesta de manera mayoritaria por hombres, si tenemos en cuenta los cargos, se da una presencia mayoritaria de representantes de la plantilla; señal indicativa de la elevada masculinización de los sindicatos. Mientras que las comisiones de igualdad que están compuestas únicamente por mujeres (2 empresas) cuentan con una presencia equilibrada de dirección y RLT.



Pese a la elevada participación de la Dirección de las empresas en el proceso de puesta en marcha de planes de igualdad, tal y como se reflejó anteriormente en el análisis de los agentes participantes, dentro de las Comisiones de Igualdad posee una mayor presencia la representación de la plantilla, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.



El patrón habitual de las empresas que cuentan con plan de igualdad es el de comisiones de igualdad con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, y de dirección y RLT.

Personas que cubren el cuestionario

En cuanto a las personas representantes de las AAPP y empresas que han participado en el estudio rellenando el cuestionario, la mayor parte no ha cubierto el apartado sobre su cargo, solamente un 34%, principalmente personal de dirección. Destaca que únicamente una persona se hay identificado como representante sindical.

4.2. Elementos que facilitan y dificultan la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad

De cara a presentar la información recogida a través del grupo de debate y las entrevistas de manera más clara y estructurada, no se realiza una transcripción literal de las opiniones recogidas –y por lo tanto no se cita a las personas que realizaron cada comentario-, sino que se organizan siguiendo un esquema de conceptos creado a posteriori de cara a ordenar todas las aportaciones recogidas, tanto del grupo de debate como de las entrevistas de manera conjunta, incorporando simultáneamente las cuestiones referidas a las empresas y a las administraciones, dado que en algunos casos las problemáticas planteadas son las mismas.

La información se ha organizado en los siguientes apartados:

4.2.1. Situación de las organizaciones respecto a la igualdad de género.

- Participación de mujeres y hombres en el mercado laboral.
- El conocimiento por parte de las organizaciones de sus obligaciones en materia de igualdad.
- Las dificultades para conocer el grado de implantación de los planes de igualdad.
- El grado de implantación de planes y medidas de igualdad.
- La metodología utilizada para la puesta en marcha.

4.2.2. Barreras y elementos facilitadores.

- Barreras para la implantación.
 - Desconocimiento de la ley de igualdad y de sus implicaciones.
 - Falta de consciencia, de interés o rechazo de las cuestiones de igualdad.
 - Falta de desarrollo normativo y de sanciones.
 - Falta de impulso político.
- Elementos facilitadores.

4.2.3. Actuaciones a poner en marcha.

- Premios y sanciones.
- Formación e implicación de todos los agentes.

4.2.1. Situación de las organizaciones respecto a la igualdad de género

Participación de mujeres y hombres en el mercado laboral

A lo largo del debate y las entrevistas aparecen de manera tangencial referencias a algunas desigualdades o discriminaciones que persisten y a las posiciones ocupadas por mujeres y hombres:

- Se mantiene el techo de cristal y las barreras para la participación de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad, no solo de las empresas, sino en todos los ámbitos como en patronales, sindicatos...
- La falta de corresponsabilidad en la asunción de las tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes. Se da por supuesto que las mujeres desempeñan trabajos a tiempo parcial de manera totalmente voluntaria, sin tener en cuenta la falta de corresponsabilidad. Se asume que las medidas de conciliación van dirigidas a las trabajadoras; si bien es cierto que hay más dificultades para implantar medidas de conciliación en puestos de producción que de administración.
- La brecha salarial, la distinta valoración de las tareas desempeñadas por mujeres y por hombres y su reflejo en los complementos salariales. Los sectores que se masculinizan se revalorizan. Es necesario contar con un adecuado análisis de puestos de trabajo que permita comparar los de igual valor.
- Persisten situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Las empresas no quieren asumir que se pueden producir estas situaciones. El resto del personal puede conocer la situación y no denunciar.
- No se incorpora la perspectiva de género en la PRL, por ejemplo, teniendo en cuenta cómo afectan de manera diferencial a mujeres y a hombres determinadas sustancias en su sistema endocrino.
- La utilización de un lenguaje sexista en las ofertas de empleo que provoca la autoexclusión por parte de posibles candidatas.

El conocimiento por parte de las organizaciones de sus obligaciones en materia de igualdad

- Solamente las grandes empresas conocen la obligación de implantar planes de igualdad para las de más de 250 personas en plantilla, pero ningún aspecto más de la ley de igualdad.
- El resto de empresas conocen la obligación para las grandes y entienden que no tienen ninguna obligación, no conocen la ley.
- Tampoco se conoce por parte de los Ayuntamientos.

Las dificultades para conocer el grado de implantación de los planes de igualdad

- No se puede conocer a través del registro de Convenios Colectivos ya que puede haber empresas que tengan plan de igualdad y no lo hayan registrado.
- Los sindicatos no disponen de información registrada: los planes pueden haberse negociado en otro momento, cambian las personas en puestos de representación, en las empresas grandes dependiendo de donde tengan el CIF es difícil establecer si tienen un plan de igualdad porque puede que lo hayan negociado a nivel estatal...
- Puede haber empresas que parezcan pequeñas pero que en realidad son grandes grupos que superarían las 250 personas, aunque legalmente aparezcan como varias empresas.

El grado de implantación de planes y medidas de igualdad

En las empresas:

- La impresión es que el grado de implantación de planes es bastante escaso. Hay que tener en cuenta que hay pocas empresas de tamaño superior a 250 personas.
- Las empresas más grandes están cumpliendo con los planes de igualdad, en gran parte a través de los convenios colectivos.
- También hay medidas implantadas por las pequeñas empresas que no son conscientes de que son medidas de igualdad, como ajustes de conciliación.

- Las actuaciones más implantadas son las de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, seguramente porque son las más fáciles. Se suelen introducir en los planes de igualdad las estándar, es decir, lo que se reconoce legalmente.
- Las áreas en las que más cuesta que las empresas pongan en marcha medidas es en las de lenguaje no sexista, brecha salarial y prevención del acoso. Generan muchas reticencias.
- Los protocolos de acoso están diseñados para intervenir cuando se produce, no para prevenirlo.

En los Ayuntamientos:

- Se desconocen las cifras con seguridad, pero no todos los municipios tienen su propio plan de igualdad interno. Lo que no quita que se pongan en marcha políticas, pero conocimiento de la ley de igualdad no se tiene.
- Los Ayuntamientos conocen la obligación de tender a la paridad en los tribunales de oposición, el problema es que en muchos casos cuentan con muy poco personal.
- Las medidas de conciliación están implantadas, superando ampliamente a las de las empresas privadas.
- La utilización de un lenguaje administrativo no sexista no está sistematizada por parte del personal.

La metodología utilizada para la puesta en marcha

- Hay empresas que han encargado que les elaboraran un plan de igualdad para cubrir el expediente (para tenerlo en un cajón por si viene una inspección); papel mojado sin ningún efecto real de cambios sobre la empresa, con diagnósticos y planes muy parecidos entre empresas. Hay empresas que si están haciendo cosas y otras que se apuntan para tener algo que ponerse en la solapa y ponerlo en su página web por una cuestión de prestigio social.
- Es necesario que se haga un buen diagnóstico, no se realizan adecuadamente, cuando se hace bien ayuda a conocer mejor la organización y a analizar los aspectos a mejorar.

- Una cuestión olvidada es el seguimiento de los planes de igualdad, se aprueban y se dejan en un cajón. Algunos planes se aprobaron sin establecer un periodo de vigencia, con la coletilla de “en vigor indefinidamente”. Hay empresas que tienen plan de igualdad de hace 10 años.
- No hay una implicación real de las direcciones de las empresas, tiene que ser un proceso progresivo de incremento de la sensibilización.
- El papel de la plantilla y de la RLT: hay gente que está en una empresa y ni siquiera sabe si tiene un plan de igualdad, incluso desde la RLT (la gente cambia de trabajo, no son los mismos que están en el comité cuando lo negociaron...). Hay empresas en las que más que negociar se aprobaron los planes de igualdad unilateralmente, incluso en empresas de más de 250 personas. Muchos se aprobaron al principio de ponerse en marcha la ley y no se tenía claro qué era lo que había que hacer y lo que no.

4.2.2. Barreras y elementos facilitadores

Barreras para la implantación

Desconocimiento de la ley de igualdad y de sus implicaciones.

- La información sobre las obligaciones de la ley de igualdad solamente ha llegado a las empresas grandes con departamento de RRHH y a aquellas que están muy interesadas.
- También hay un desconocimiento de la ley de igualdad por los Aytos., especialmente en los de menor tamaño.
- La propia representación sindical también puede que desconozca las obligaciones de igualdad.
- Las entidades externas que deberían trasladar estas obligaciones a las empresas tampoco lo hacen porque lo desconocen:
 - Las asesorías no tienen conocimientos sobre las implicaciones de la ley de igualdad; en muchos casos no son asesorías si no gestorías. En los últimos

años se ha aprobado muchísima legislación de la que las asesorías no tienen conocimientos suficientes.

- Los servicios de prevención ajenos tampoco conocen las obligaciones de las empresas en prevención del acoso y la perspectiva de género en la PRL.

Falta de consciencia, de interés o rechazo de las cuestiones de igualdad

- En los Ayuntamientos el personal y los cargos sindicales no están reclamando medidas de igualdad porque no consideran que tengan problemas en este ámbito. Se ve más como una carga que como algo útil. Y depende también de la sensibilidad política.
- Muchas empresas no consideran que haya que intervenir porque no ven que haya ningún problema, ni discriminaciones, ni brecha salarial...
- Con la crisis todas las cuestiones de igualdad quedaron relegadas. Nunca es buen momento.
- Se considera que tienen un coste y no se quieren dedicar recursos. No se tiene conciencia de que interesa por cuestiones productivas, que supone beneficios y que es un factor de competitividad.
- No hay un interés en implantar actuaciones en materia de igualdad, si no las empresas se habrían informado de las implicaciones de la ley de igualdad.
- En temas de igualdad parece que hay objeción de conciencia a la hora de aplicar algunas normas, cuando la LOI es una ley orgánica y parece que es de segunda categoría.
- Si bien ha habido un pequeño impulso a las cuestiones de igualdad, y ha habido un antes y un después del pasado 8 de marzo, también se está promoviendo una reacción de rechazo desde ciertos ámbitos, tratando de identificarlas con una supuesta “ideología de género” y no con un movimiento político y social, y está habiendo una reacción contra lo que consideran una falsedad y una imposición.
- Cuestan mucho los cambios, los rechazan tanto los hombres como las mujeres. A las empresas no les gusta que se les haga responsable en solitario de los cambios sociales.
- Es un tema de largo recorrido (la ley de prevención de riesgos es del 95 y todavía hay muchos incumplimientos). En otras áreas (como en temas de medio ambiente) es

más fácil introducir los cambios porque afectan a todo el mundo, pero en materia de igualdad es distinto, implica una pérdida de privilegios para los hombres. El machismo lo tenemos todo el mundo incorporado, aunque no seamos conscientes, somos aprendices de feministas.

Falta de desarrollo normativo y de sanciones

- Los Ayuntamientos deben dar respuesta a un gran número de exigencias legales y se atiende primero a lo que puede costar una sanción.
- La ley de igualdad no ha tenido el desarrollo normativo esperado.
- Si no hay sanción no hay cumplimiento. Se reciben muy pocas denuncias en materia de igualdad, desde la Inspección de Trabajo se actúa básicamente de oficio (no se denuncia por miedo a perder el trabajo, para no implicar a compañeros/as para que declaren...).
- Las sanciones son necesarias, pero algunas empresas las pagan sin pestañear, como las de medio ambiente, porque les compensa.
- La inspección tiene potestad sancionadora y la utiliza, pero la implantación de la igualdad es un proceso. La sanción debe ser una medida más, pero no la única.

Falta de impulso político

- Falta implicación de la clase política; no está en la agenda política. Ni la propia administración pública ha cumplido con dicha legislación, cuando debería ser un ejemplo para las empresas.
- Las administraciones no pueden multar a las empresas si ellas mismas no lo cumplen.
- Se vincula todas las cuestiones de igualdad a las mujeres o al departamento de igualdad, cuando hay medidas que no tienen capacidad para ponerlas en marcha.
- En las administraciones públicas se han hecho esfuerzos para dar a conocer a su personal la legislación que les atañe, como la ley 39/40⁷, pero no la ley de igualdad.

⁷ Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Elementos facilitadores

- Se está impulsando la revisión de los CC desde la perspectiva de género. También se están organizando acciones formativas en materia de igualdad para representantes sindicales y para las empresas en general.
- Existe una gran demanda de formación en materia de igualdad y de apoyo para la elaboración de planes por parte de los Ayuntamientos y de las empresas.
- Las estrategias de gestión se están volviendo más transparentes, erradicando viejas prácticas. En algunos casos y en algunos municipios se viene de prácticas discrecionales, de la existencia de varios convenios colectivos con distintas categorías profesionales y retribuciones, personal sin regularizar...
- La Federación Asturiana de Concejos es un órgano de consulta, pero también de difusión y de formación, que presta a los Ayuntamientos servicios de formación y asesoramiento y también puede prestarles apoyos en materia de igualdad.

4.2.3. Actuaciones a poner en marcha

Premios y sanciones

- Se deberían ajustar los reconocimientos y distintivos, como la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad, para poder valorar mejor a las pymes, dado que son quienes conforman principalmente el tejido empresarial asturiano.
- Las organizaciones empresariales deben comunicar a las empresas que la implantación de actuaciones en igualdad es obligatoria, pero también es beneficiosa. Trasladar a las empresas que no es una cuestión que atañe solamente a las mujeres si no un factor de competitividad.
- Es importante el tema sancionador, y no solamente construir a través de premios y reconocimientos. Hay que reconocer a las que lo hacen, pero también falta la parte sancionadora. Si hay más sanciones va a haber más implantación. Hay que hacer que se sancione el incumplimiento.

Formación e implicación de todos los agentes

- Debe implicarse toda la sociedad. Hay que introducir a los hombres en los debates y evitar que solo participe la gente que ya está sensibilizada.

- Hay que concienciar a los empresarios y a las empresarias.
- Todos los niveles de gestión de la organización tienen que asumir la igualdad.
- Más formación en igualdad a representantes sindicales.
- Promocionar la figura de delegado/a de igualdad, al igual que el de PRL, dando contenido a la labor a desarrollar.
- Formar a las asesorías en la ley de igualdad y las obligaciones para las empresas a fin de que puedan trasladarlo.

5. Principales resultados y recomendaciones

Dado el importante volumen de información plasmada a lo largo del estudio, a continuación, se resumen los principales resultados encontrados tanto en la encuesta como a partir de las entrevistas y grupo de debate, para posteriormente y a partir de los mismos realizar una propuesta de posibles recomendaciones a poner en marcha.

5.1. Recapitulación de resultados de la encuesta

En general, la participación lograda en la encuesta se valora elevada: se ha dado un alto porcentaje de respuesta por parte de entidades de más de 250 personas en plantilla y por entidades que no han implantado medidas ni planes.

Hay un elevado porcentaje de empresas del municipio de Gijón que cuentan con planes de igualdad, lo que se atribuye a la difusión de la encuesta entre las empresas que forman parte del Directorio de empresas de Gijón comprometidas con la igualdad, lo que puede producir algún sesgo de sobrerrepresentación.

Pese a ello, se valora que se ha obtenido una buena muestra de empresas, de diversidad de sectores, formas jurídicas, tamaños...- No así la participación de las AAPP, con un número de respuestas bastante limitado que dificulta la extrapolación. Se ha dado también una escasa respuesta de empresas públicas, que además presentan un menor grado de implantación de actuaciones en igualdad.

5.5.1. Actuaciones en igualdad en las administraciones públicas

Las actuaciones que cuentan con un mayor grado de implantación por parte de las AAPP son aquellas dirigidas a la ciudadanía, y en mucho menor grado las dirigidas a incorporar la perspectiva de género en su gestión interna. La actuación menos implantada

(Adecuación de estadísticas y estudios a la perspectiva de género) es la que es señalada más taxativamente de obligado cumplimiento en la LOIEMH.

Solamente un 25% de las AAPP (4 entidades), ha implantado un plan de igualdad, todas con tamaños elevados de plantilla (3 de más de 250 personas) y ubicadas en municipios de gran tamaño de habitantes (más de 10.000). Solamente una de estas AAPP señala que el motivo de la puesta en marcha del plan de igualdad ha sido por obligación normativa, y otra por acuerdo adoptado en convenio colectivo con la RLT.

Una de las entidades ha implantado el plan de igualdad sin elaboración previa de un diagnóstico, únicamente a partir de la negociación con la RLT.

La materia más abordada, ya sea a través de planes o de medidas específicas, es la conciliación, y la menos abordada la clasificación profesional. Destaca, en general, el escaso grado de abordaje de la mayor parte de las materias señaladas en la LOIEMH, especialmente en brecha salarial o promoción.

En todos los procesos de implantación de planes ha participado la RLT y la plantilla, no así en los casos de implantación solo de medidas. En las AAPP que han elaborado planes de igualdad, la Comisión de Igualdad está compuesta por una mayoría de representación de la plantilla. En todos los casos la presencia según sexo es equilibrada o con mayoría de mujeres.

5.1.2. Actuaciones en igualdad de las empresas

La mitad de las empresas que participa en la encuesta ha implantado actuaciones. Destaca que un 37% de las empresas privadas ha puesto en marcha planes de igualdad, mayoritariamente empresas grandes. Un 88% de las empresas de más de 250 personas en plantilla posee plan de igualdad, y la mitad de las de entre 50 y 250 personas.

La realización de planes específicos de conciliación no parece resultar de gran interés para las empresas, solo los ha puesto en marcha un 2,7% de las empresas, todas privadas.

El principal motivo señalado por las empresas para la no implantación de actuaciones ha sido la opción “no es necesario ya que en la organización no existen desigualdades o

discriminaciones”. Destaca el hecho de que una empresa de más de 250 personas en plantilla afirme que no es necesario, ya que en la empresa no existen desigualdades, desconociendo por lo tanto la obligación existente de implantar planes de igualdad para las organizaciones de su volumen de personal. Un 13,3% de empresas señalan que poseen interés, pero no disponen de recursos para ello (tiempo, personas, conocimientos...), mayoritariamente empresas pequeñas, lo que señala la necesidad de poner en marcha recursos de apoyo.

Respecto a los motivos para la puesta en marcha de planes y/o medidas de igualdad, el principal motivo señalado ha sido “Concienciación/sensibilidad o necesidad de potenciar la igualdad de oportunidades y no discriminación”. Es significativo que solamente las empresas que han implantado planes de igualdad señalen que el motivo es “Obligación normativa”. Esto parece indicar el alto grado de desconocimiento de la LOIEMH por parte de las empresas, de tal forma que se identifican las obligaciones únicamente con la elaboración de planes de igualdad por las empresas de gran tamaño y se desconocen otras obligaciones.

El grupo mayoritario de empresas que ha implantado planes de igualdad lo ha hecho hace más de 6 años.

Un 17,8% de las empresas que han implantado un plan de igualdad no han realizado un diagnóstico de situación. De las grandes empresas con planes de igualdad (22) todas menos 2 han negociado con la RLT sus planes de igualdad, y un 33,3% no han negociado con la RLT las actuaciones a incluir en el plan de igualdad (de las cuales 2 poseen un tamaño de más de 250 personas en plantilla).

El 40% de las empresas que han implantado planes de igualdad, 18 empresas, manifiestan haber implantado actuaciones en todas las materias (prevención acoso, promoción...). Tres empresas han implantado el plan de igualdad hace más de 6 años y no lo han evaluado.

La materia más abordada con diferencia es la de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por todas las empresas.

Destaca negativamente que un 53,33% de las empresas que han puesto en marcha medidas específicas de igualdad no han puesto en marcha actuaciones para la

prevención del acoso, que sin embargo si han sido puestas en marcha por el 89% de las empresas que han elaborado planes de igualdad.

La materia menos abordada en los planes de igualdad es la brecha salarial, por un 55,56% de empresas. Dato preocupante dadas las elevadas cifras de la brecha salarial en Asturias. Otras materias que también cuentan con menor grado de implantación por parte de las empresas son las de clasificación profesional y la salud laboral.

En todas las empresas con medidas de igualdad ha participado al menos la dirección, destacando la escasa participación de la RLT. En 3 empresas de las que han implantado medidas y en 2 de las que han implantado planes (una de más de 250 personas) ha sido únicamente la dirección quien ha llevado a cabo el proceso. En el extremo contrario se sitúan otras dos empresas en las que en la puesta en marcha del plan de igualdad han participado solamente la RLT y la plantilla –una de ellas de más de 250 personas- y otras 2 en las que solamente lo ha hecho el personal de la plantilla.

La RLT tiene una mayor participación en las empresas que implantan planes de igualdad en comparación con las empresas que solo tienen implantadas medidas, y su participación se da básicamente en las empresas con más de 250 personas en plantilla. La mayor parte de las empresas que cuentan con plan de igualdad tienen comisiones de igualdad con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, y de dirección y RLT.

5.2. Recapitulación de los resultados de las entrevistas y grupo de discusión

- Escaso conocimiento por parte de empresas y administraciones de sus obligaciones en materia de igualdad. Solamente ha trascendido la obligación de elaborar planes de igualdad por empresas de gran tamaño.
- La falta de existencia de un registro específico sobre planes de igualdad, y de fuentes fiables de información sobre el número de empresas de un territorio obligadas a implantar planes de igualdad, imposibilita establecer el grado de implantación de planes por parte de las empresas.

- No se valora que las empresas en general hayan implantado un elevado número de planes de igualdad, exceptuando a las grandes empresas, teniendo en cuenta que el mayor volumen del tejido empresarial lo forman las de inferior tamaño y no están obligadas a implantarlos.
- Las actuaciones más implantadas son las de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y las que generan más reticencias son las de lenguaje no sexista, brecha salarial y prevención del acoso.
- Algunas empresas tienen planes de igualdad únicamente para cubrir el expediente, sin haberlo elaborado ni implantado actuaciones que supongan cambios reales en la organización. En muchos casos los diagnósticos no se realizan adecuadamente. También es frecuente que no se establezca un periodo de vigencia de los planes de igualdad y que éstos no se evalúen.
- En algunas empresas se detecta una falta de interés en materia de igualdad por parte de la dirección y/o de la RLT. Hay empresas en las que se aprobaron los planes de igualdad sin negociación.

Barreras para la implantación

- Desconocimiento de la ley de igualdad y de sus implicaciones por parte de empresas y de administraciones, de la RLT, de las asesorías y de los servicios de prevención ajenos.
- Falta de consciencia, de interés o rechazo de las cuestiones de igualdad.
- Falta de desarrollo normativo y de sanciones.
- Falta de impulso político.

Elementos facilitadores

- La puesta en marcha de formación en materia de igualdad y de recursos de apoyo para el asesoramiento por parte de los Ayuntamientos y las empresas

Actuaciones a poner en marcha.

- Premios y sanciones.
- Formación e implicación de todos los agentes.

5.3. Valoración global

Se aprecia un elevado grado de concordancia entre los análisis realizados por los agentes clave y los resultados de la encuesta. Las apreciaciones realizadas por dichos agentes respecto al conocimiento de las obligaciones en materia de igualdad por parte de empresas y administraciones, las características de las actuaciones puestas en marcha, su grado de implantación y las barreras existentes, se corresponden con los resultados del cuestionario.

A modo de cierre se puede señalar que existe un escaso grado de conocimiento de la ley de igualdad y de implantación de planes y medidas de igualdad por parte de empresas y administraciones. Ello es debido en parte a la falta de información, pero también de interés -o directamente a un rechazo hacia las cuestiones de igualdad-, así como a la falta de un impulso político decidido, a la falta de sanciones y de recursos de apoyo.

5.4. Recomendaciones.

A partir de las propuestas proporcionadas por los agentes clave y de los resultados obtenidos en el estudio, se plantean una serie de recomendaciones de actuaciones a poner en marcha u objetivos de trabajo para alcanzar un mayor grado de implantación del respeto por la igualdad de género en las organizaciones laborales. Están dirigidas todos los agentes implicados en el mercado laboral: responsables políticos/as, administraciones públicas, sindicatos, asociaciones empresariales, organismos de igualdad...

- Impulsar al más alto nivel un compromiso firme y transversal con el fomento de la igualdad por parte de los cargos políticos y las instituciones públicas.
- Promover un mayor desarrollo normativo de las leyes de igualdad.

- Formar y sensibilizar a todos los agentes en la pertinencia de implantar actuaciones en materia de igualdad y en el papel activo que deben tener empresas y administraciones.
- Difundir las obligaciones recogidas en la ley de igualdad para todas las organizaciones y agentes, con especial hincapié en asesorías y servicios de prevención.
- Mejorar y reforzar los recursos de apoyo a empresas y administraciones para la implantación de planes y medidas de igualdad.
- Extender la obligación de implantar planes de igualdad a empresas de inferior tamaño.
- Fomentar la puesta en marcha de medidas en todas las áreas de gestión (brecha salarial, salud laboral, lenguaje no sexista...).
- Impulsar la puesta en marcha de un registro específico sobre planes de igualdad, que parta de unos criterios técnicos a cumplir en cuanto a metodología, agentes, materias abordadas... en los planes de igualdad a registrar.
- Valorar la puesta en marcha de sistemas de acreditación estandarizados del grado de incorporación del respeto por la igualdad de género en las organizaciones laborales.
- Revisar los criterios de acceso a los reconocimientos y distintivos de igualdad, ajustando los requerimientos realizados a las empresas de menor tamaño.
- Reforzar la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad por parte de todas las organizaciones laborales, teniendo en cuenta no solamente si se posee un plan de igualdad si no también si ha sido elaborado correctamente, puesto en marcha y evaluado.
- Impulsar el papel de la RLT en la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad: la figura de la persona delegada de igualdad.
- Establecer mecanismos de control para evaluar los nuevos requisitos de igualdad que se han introducido en la Ley de Contratos del sector público, proporcionando los suficientes criterios o capacitación técnica en género, que permita identificar la validez de las evidencias presentadas.

6. Bibliografía y anexos.

- Albert Márquez, José J y Adelab Soto-Arteaga. 2018. Las leyes de igualdad de género en España. Citecma 2 (abril): 83-98
- Álvarez Martín, María José. 2017. Situación de Mujeres y Hombres en Asturias 2017. Principado de Asturias: Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Instituto Asturiano de la Mujer.
- Añino Villalba, Sara., et al. 2009. Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva. Instituto de la Mujer. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Bodelón González, Encarna et al. 2009. El impacto de los Planes de Igualdad en las Empresas. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Universidad Autónoma de Barcelona.
- BOE. Boletín Oficial del Estado. XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química. 2018.
- DIRCE. Directorio Central de Empresas. <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=51&dh=1>. Instituto Nacional de Estadística.
- Generalitat de Catalunya. Registro público de Planes de igualdad. <http://treball.gencat.cat/es/ambits/igualtat/plans/registre/>
- Generalitat Valenciana. Visado de Planes de Igualdad. <http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/solicitud-de-visado-de-plan-de-igualdad>

- Gobierno del Principado de Asturias. Inventario del sector público de Asturias. <https://www.asturias.es/portal/site/webasturias/menuitem.7b2ff7592927f53571a70084ec12b2a0/?vgnnextoid=2af7b97d5703c510VgnVCM10000098030a0aRCRD&i18n.http.lang=es>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2018. Negociación colectiva y registro de planes de igualdad. Boletín Igualdad en la Empresa XLVII. Madrid: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- Lousada Arochena, José, F. 2013. El principio de igualdad de mujeres y hombres. En especial, en el derecho del trabajo y de la seguridad social. Tesis Doctoral. Universidad de A Coruña.
- Lousada Arochena, José, F. (Coord.) Belén Fernández Docampo, Francisca Fernández Prol; y Jaime Cabeza Pereiro. 2008. El principio de igualdad en la negociación colectiva. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales nº 85. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración y Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

- Nieto Rojas, Patricia. 2008. La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid 17: 119-140.
- Observatorio de las Ocupaciones. 2017. Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal. Datos 2016. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT). 2017. La Brecha Salarial entre Géneros en España. Bruselas: Comisión Europea.
- Olmedo, Ponce y Fernanda Gabriela. 2012. “La situación de los Planes de Igualdad en Castilla y León. La responsabilidad social de las empresas y el papel de la negociación colectiva”.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- REGCON. Registro de Convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal y supraautonómico Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Gobierno de España. <https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/>
- Secretariado Permanente del Comité Confederal (Coord.). Gabinete Jurídico Secretaría de la Mujer. 2011. Negociación de planes de igualdad. Boletín Informativo nº 123. CGT. Madrid: Servicios Reprográficos Comité Confederal.
- Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo. 2017. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2016. Madrid: Secretaría de Estado de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. 2016. Igualdad de Oportunidades en las Pymes. Boletín Igualdad Empresa XXX. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Subdirección Nacional de Estadística y Análisis Sociolaboral. Estadísticas de Empresas Inscritas en la Seguridad Social. <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Emp/welcome.htm>. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.