



Informe sobre la implantación de los Planes de igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVOS DEL INFORME.....	10
3. ANÁLISIS DEL TEJIDO EMPRESARIAL.....	11
4. MERCADO LABORAL Y ESTRUCTURA SALARIAL.....	18
5. LOS DATOS EXISTENTES SOBRE LA PUESTA EN MARCHA DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD.....	29
6. METODOLOGÍA.....	33
7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	34
8. CONCLUSIONES.....	77
9. RECOMENDACIONES.....	83

1. INTRODUCCIÓN.

Hace quince años que se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Esta Ley presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

En su Exposición de motivos hace referencia a su pretensión de promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

En este sentido, la ley de igualdad, en su art.45, establece que:

“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (...).”

Los planes de igualdad vienen definidos en su art.46 como 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. Son una herramienta esencial para garantizar la igualdad en los procesos de selección y contratación, en la clasificación y promoción profesional, en la

formación, retribución, conciliación, así como para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En primer lugar, amplió la obligación de elaborar un Plan de igualdad a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, ya que, en un principio, sólo estaban obligadas las que tuvieran más de 250 personas trabajadoras. Asimismo, se establecía una aplicación paulatina de dicha obligación:

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad (finalizado el 07 de marzo de 2020).
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad (finalizado el 07 de marzo de 2021).
- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad (finalizado el 07 de marzo de 2022).

En segundo lugar, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. En este sentido, en su art.1. Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone:

“2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores(...).”

De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico, y de otro lado, también estableció que el plan debía contener un conjunto ordenado de medidas de acción

positiva evaluables así como la obligatoriedad de negociar el diagnóstico en el seno de la Comisión negociadora del Plan de igualdad.

El Real Decreto-ley 6/2019 introdujo la obligación del registro salarial en las empresas mediante la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, y modificó el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 (LOIEMH), al incluir la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad.

En tercer lugar, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad, y, mediante la adición de un nuevo apartado 6 al artículo 46 estableció que: *“Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”*.

Para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el 14 de Octubre de 2020 se publicó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este Real Decreto consolida el carácter negociado de los Planes de igualdad señalando que los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (...) A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de

forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

A su vez, en esa misma fecha, se publicó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el objeto de *“establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma (...)”*.

Este Real Decreto realizó el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial, estableció el principio de transparencia y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, así como articuló el funcionamiento del registro salarial, así como de las auditorías salariales, obligatorias en aquellas empresas que tengan plan de igualdad.

La trascendencia de la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas ha ido creciendo significativamente durante los últimos años. Así lo evidencia la nueva normativa que se ha ido aprobando en

materia de igualdad la cual ha ido imponiendo a las empresas ciertas obligaciones concretas al respecto.

Tal y como señala la Guía para la elaboración de Planes de igualdad en las empresas elaborada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, el Instituto de las Mujeres, y el Ministerio de Igualdad, *“el desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”*.

Respecto a la metodología para la puesta en marcha de los planes de igualdad, podemos señalar 5 fases (tal y como dispone la citada Guía):

Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

Fase 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Fase 5. Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

Respecto al registro de planes de igualdad, no existe un registro específico de planes de igualdad, sino que la inscripción de estos se realiza en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de Trabajo y Planes de igualdad (REGCON).

A su vez, los Planes de Igualdad, ya sean voluntarios u obligatorios, deben tener el siguiente contenido mínimo y estructura (art.8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro):

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o, en los grupos de empresas, un informe de cada de una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada una de las medidas y objetivos.

- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El registro del Plan de Igualdad se puede hacer a nivel estatal o por comunidades autónomas, pero el proceso es el mismo: a través del REGCON, y en el plazo de 15 días siguientes a la firma del Plan de igualdad.

En definitiva, a partir de la aprobación de la Ley de igualdad y de los Real Decreto 901/2020 y 902/2020, se han creado una serie de obligaciones para las empresas y para las administraciones públicas, destinadas a la implementación 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.

2. OBJETIVOS DEL INFORME.

El objetivo central es llevar a cabo un barómetro sobre la situación actual de la implantación de los planes de igualdad en el sector empresarial de la Comunitat Valenciana, con el fin de conocer el contexto, analizar el nivel de implantación de los planes de igualdad en las empresas de la Comunidad e identificar las barreras que están actuando como factores restrictivos para su adecuada implantación.

En este sentido, el presente estudio se configura como un documento de investigación y análisis de la situación actual en cuanto a nivel de implantación y proyección de los planes de igualdad.

Para la elaboración del informe se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Estimar el grado de cumplimiento de la obligación de puesta en marcha de los planes de igualdad por parte de las empresas.
- Valorar el conocimiento por parte de las empresas de la Comunitat Valenciana de sus obligaciones en materia de igualdad.
- Determinar los perfiles de las empresas que tienen implantados planes de igualdad.
- Analizar cuáles son las áreas más recurrentes incorporadas en los planes 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.
- Analizar las barreras y factores que dificultan la implantación de los Planes de Igualdad.
- Detectar la voluntad de compromiso respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por parte de las

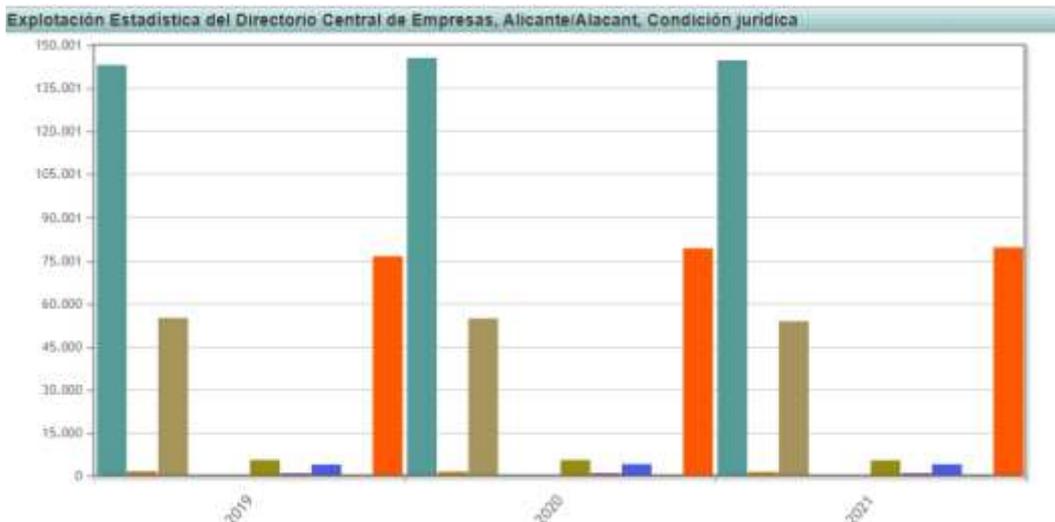
organizaciones, identificando buenas prácticas de las empresas en el diseño, contenido, y proceso de implantación de los planes de igualdad.

3. ANÁLISIS DEL TEJIDO EMPRESARIAL.

El Instituto Nacional de Estadística nos permite analizar el tejido empresarial de la Comunitat Valenciana, por provincia y condición jurídica, de las anualidades 2019, 2020, y 2021. No dispone de datos correspondientes a la anualidad del 2022.

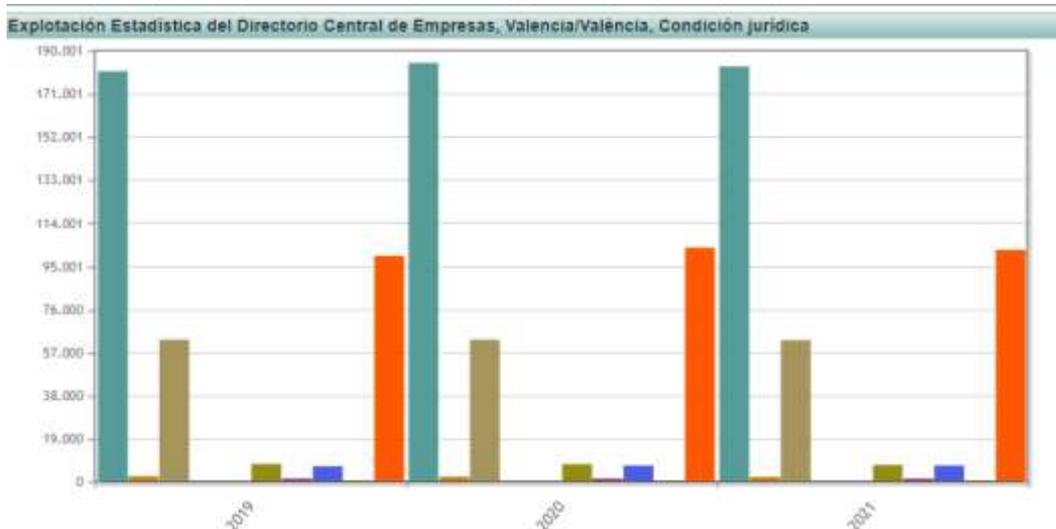
❖ ALICANTE:

TOTAL	2021	2020	2019
	144.573	145.431	142.933
	2021	2020	2019
Sociedades anónimas	1.253	1.348	1.437
Sociedades de responsabilidad limitada	53.703	54.633	54.896
Sociedades colectivas	4	3	4
Sociedades comanditarias	2	2	2
Comunidades de bienes	5.270	5.412	5.430
Sociedades cooperativas	744	736	716
Asociaciones y otros tipos	3.914	3.944	3.848
Organismos autónomos y otros	257	272	270
Personas físicas	79.426	79.081	76.330



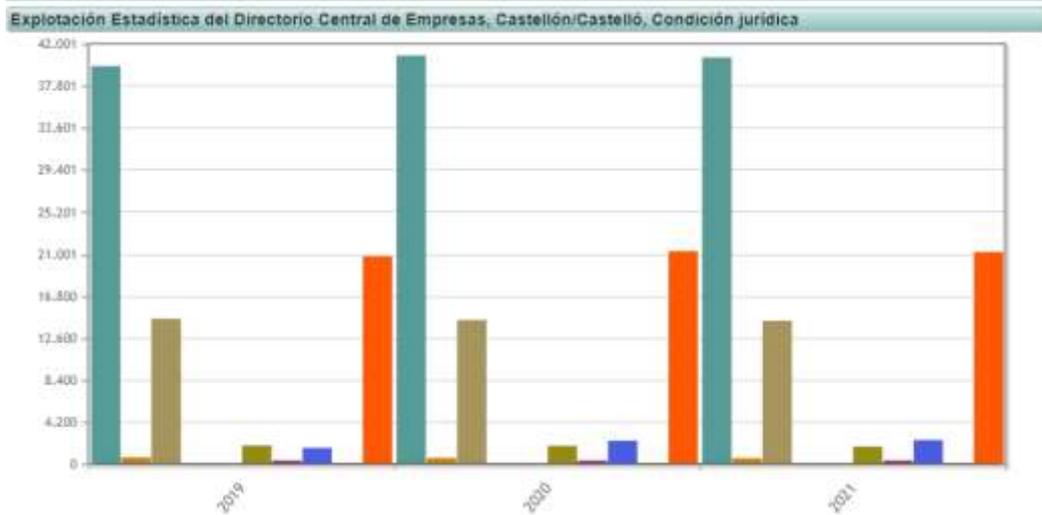
❖ VALENCIA:

TOTAL	2021	2020	2019
		182.851	184.418
	2021	2020	2019
Sociedades anónimas	2.072	2.186	2.352
Sociedades de responsabilidad limitada	62.314	62.519	62.553
Sociedades colectivas	3	4	4
Sociedades comanditarias	4	3	3
Comunidades de bienes	7.384	7.674	7.762
Sociedades cooperativas	1.309	1.335	1.333
Asociaciones y otros tipos	7.103	7.078	6.741
Organismos autónomos y otros	501	506	499
Personas físicas	102.161	103.113	99.506

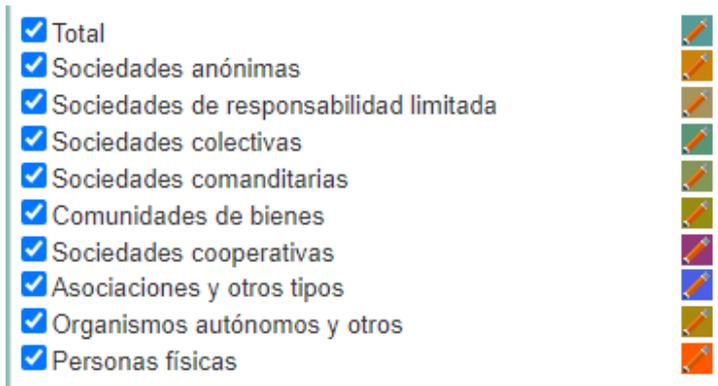


❖ CASTELLÓN:

TOTAL	2021	2020	2019
		40.620	40.796
	2021	2020	2019
Sociedades anónimas	569	602	635
Sociedades de responsabilidad limitada	14.302	14.374	14.495
Sociedades colectivas	1	1	0
Sociedades comanditarias	0	0	0
Comunidades de bienes	1.733	1.798	1.826
Sociedades cooperativas	346	344	349
Asociaciones y otros tipos	2.382	2.323	1.597
Organismos autónomos y otros	100	105	102
Personas físicas	21.187	21.249	20.738



**Leyenda:



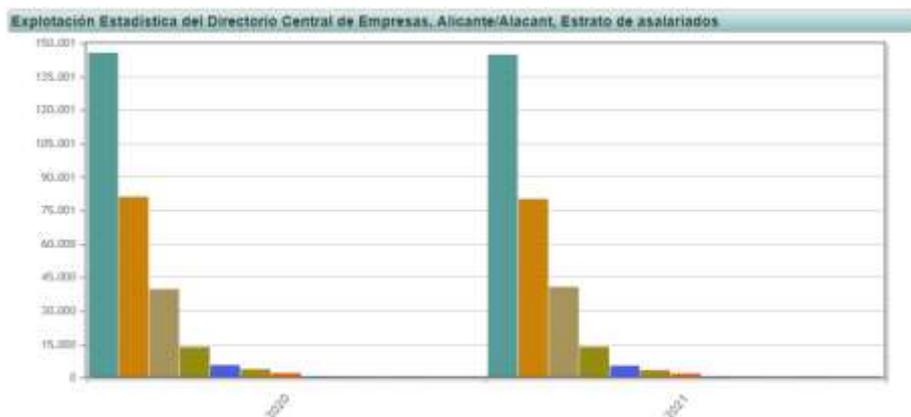
El Instituto Nacional de Estadística también nos permite examinar las empresas por estrato de personas asalariadas, pero únicamente de las anualidades del 2020 y 2021.

Dichos datos resultan fundamentales para poder analizar el porcentaje de empresas que están obligadas a efectuar planes de igualdad y compararlo con el porcentaje de empresas que lo han efectuado.

❖ ALICANTE:

Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS	2021	%
De 1 a 2	40.451	62,51
De 3 a 5	13.567	20,96
De 6 a 9	5.193	8,02
De 10 a 19	3.147	4,86
De 20 a 49	1.655	2,56
De 50 a 99	394	0,61
De 100 a 199	181	0,28
De 200 a 249	35	0,05
De 250 a 999	75	0,12
De 1000 a 4999	12	0,02
De 5000 o más personas asalariadas	3	0,00
TOTAL	64.713	

Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS	2020	%
De 1 a 2	39.457	61,07
De 3 a 5	13.516	20,92
De 6 a 9	5.418	8,39
De 10 a 19	3.568	5,52
De 20 a 49	1.845	2,86
De 50 a 99	480	0,74
De 100 a 199	203	0,31
De 200 a 249	31	0,05
De 250 a 999	75	0,12
De 1000 a 4999	12	0,02
De 5000 o más personas asalariadas	2	0,00
TOTAL	64.607	

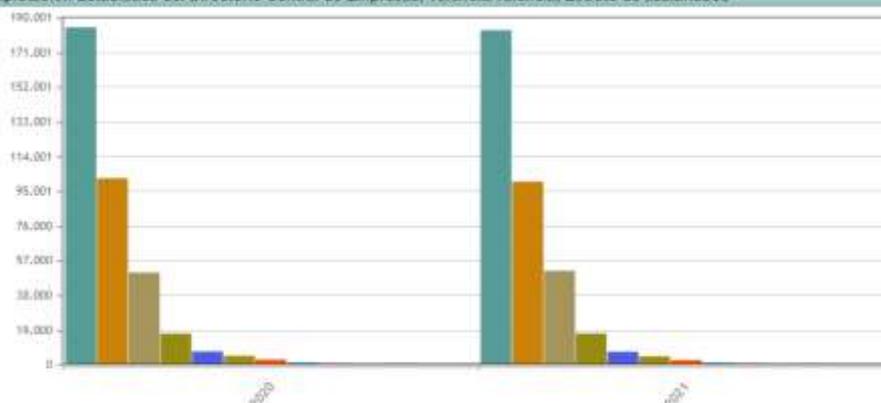


❖ VALENCIA:

Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS	2021	%
De 1 a 2	51.117	61,63
De 3 a 5	16.803	20,26
De 6 a 9	6.834	8,24
De 10 a 19	4.291	5,17
De 20 a 49	2.426	2,92
De 50 a 99	746	0,90
De 100 a 199	401	0,48
De 200 a 249	88	0,11
De 250 a 999	188	0,23
De 1000 4999	44	0,05
De 5000 o más personas asalariadas	6	0,01
TOTAL	82.944	

Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS	2020	%
De 1 a 2	50.202	60,73
De 3 a 5	16.741	20,25
De 6 a 9	7.020	8,49
De 10 a 19	4.568	5,53
De 20 a 49	2.598	3,14
De 50 a 99	809	0,98
De 100 a 199	399	0,48
De 200 a 249	69	0,08
De 250 a 999	203	0,25
De 1000 4999	44	0,05
De 5000 o más personas asalariadas	6	0,01
TOTAL	82.659	

Explotación Estadística del Directorio Central de Empresas, Valencia/València, Estrato de asalariados

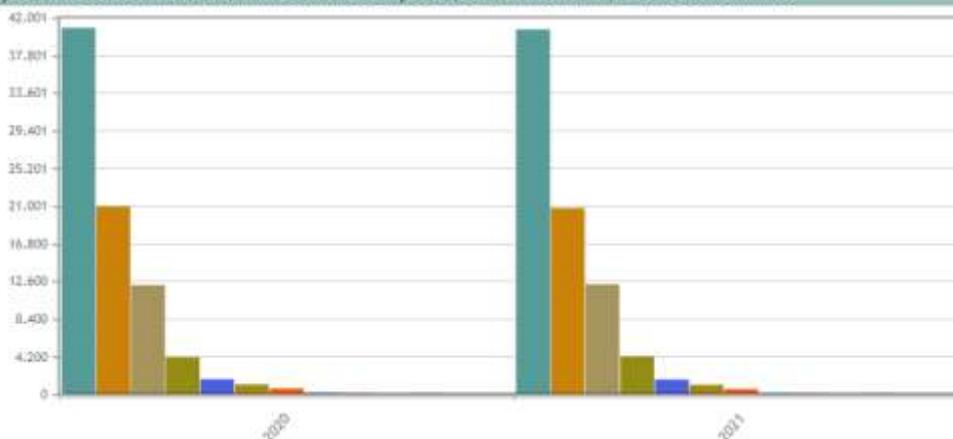


❖ CASTELLÓN:

Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS	2021	%
De 1 a 2	12.214	61,34
De 3 a 5	4.162	20,90
De 6 a 9	1.612	8,10
De 10 a 19	1.033	5,19
De 20 a 49	558	2,80
De 50 a 99	139	0,70
De 100 a 199	97	0,49
De 200 a 249	20	0,10
De 250 a a 999	68	0,34
De 1000 a 4999	10	0,05
De 5000 o más personas asalariadas	0	0,00
TOTAL	19.913	

Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS	2020	%
De 1 a 2	12.138	60,97
De 3 a 5	4.082	20,51
De 6 a 9	1.645	8,26
De 10 a 19	1.066	5,35
De 20 a 49	619	3,11
De 50 a 99	157	0,79
De 100 a 199	104	0,52
De 200 a 249	14	0,07
De 250 a a 999	73	0,37
De 1000 a 4999	8	0,04
De 5000 o más personas asalariadas	1	0,01
TOTAL	19.907	

Explotación Estadística del Directorio Central de Empresas, Castellón/Castelló, Estrato de asalariados



**Leyenda:

- Total
- Sin asalariados
- De 1 a 2
- De 3 a 5
- De 6 a 9
- De 10 a 19
- De 20 a 49
- De 50 a 99
- De 100 a 199
- De 200 a 249
- De 250 a 999
- De 1000 a 4999
- De 5000 o más asalariados



Para poder obtener algún dato referente al 2022, hemos acudido a la Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social del Institut Valencià d'Estadística (Tercer trimestre de 2022) sobre el número total de empresas inscritas en la Seguridad Social en la Comunitat Valenciana.

Según este informe, el número total de empresas inscritas en la Seguridad Social en la Comunitat Valenciana se sitúa en 150.631 en el tercer trimestre de 2022, lo que supone una disminución de 2.053 (-1,3%) respecto al trimestre anterior.

Según Provincias: 60.297 en la Provincia de Alicante; 19.058 en la Provincia de Castellón; y 75.000 en la Provincia de Valencia.

Respecto al tamaño, comparando con el trimestre anterior, las empresas que tienen 250 o más personas trabajadoras son las únicas que aumentan en términos relativos, un 2,5% (13). Las empresas de 50 a 249 personas trabajadoras son las que menos disminuyen, un 0,3% (-8), seguidas de las de 1 a 9 trabajadores, un 1,1% (-1.466), y de las de 10 a 49 trabajadores, un 3,0% (-592).

Según sectores de actividad, y respecto al trimestre anterior, se produce una disminución en servicios de 1.463 (-1,3%), en industria de 201 (-1,3%), en construcción de 272 (-1,7%) y en agricultura de 117 (-2,0%).

El número de personas Autónomas propiamente dichas en 2.101 (-1,0%) respecto al trimestre anterior, situándose en 201.136.

Comparando con el trimestre anterior, las personas autónomas con personal asalariado disminuyen en 1.192 (-2,7%) y sin personal asalariado en 909 (-0,6%).

4. MERCADO LABORAL Y ESTRUCTURA SALARIAL.

Los indicadores que dan cuenta de las desigualdades son, entre otros, la brecha salarial, la tasa de paro y actividad, y el porcentaje de contratos temporales.

La brecha salarial es un problema generalizado en todo el mundo, según constata el Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021 de la OIT. En él se estima que las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres siguen siendo de alrededor del 20% a escala mundial.

El empleo es uno de los elementos donde se observa una mayor desigualdad entre mujeres y hombres.

Otros de los indicadores en los que se producen mayores diferencias en las condiciones laborales de mujeres y hombres son en el tipo de contrato, según la jornada sea completa o parcial, de manera que el empleo a jornada parcial se encuentra altamente feminizado; y

en la segregación horizontal, entendiéndose por tal la concentración de hombres y de mujeres en diferentes tipos de trabajo o sectores.

El Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo (Septiembre 2022) elaborado por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social nos ofrece información de las principales variables del mercado de trabajo centrándose en el análisis de las principales estadísticas del mercado de trabajo relativas al segundo trimestre de 2022.

Según dicho Informe, respecto a la evolución de las principales variables del mercado de trabajo en España, a partir del tercer trimestre de 2020 se observó un comportamiento positivo, en línea con el presentado a nivel medio del conjunto de la UE, coincidiendo con la recuperación parcial de la actividad económica, para atenuarse en el cuarto trimestre y en el primer trimestre de 2021, en el que descendió el empleo y la población activa, a la vez que aumentó el paro. A partir del segundo trimestre de 2021, por el contrario, aumenta el empleo y, en menor medida, la población activa, a la vez que desciende el paro. En 2022, en el primer trimestre, en términos interanuales, se han creado 841.800 empleos y el paro se ha reducido en 488.700, a la vez que la población activa ha aumentado en 353.100 personas con respecto al nivel alcanzado en el primer trimestre de 2021.

En el segundo trimestre de 2022 la población activa ha aumentado en 128.000 personas, hasta los 23.387.400 activos. Asimismo, en el último año ha aumentado, en 171.900 personas (0,7%). El incremento trimestral de la población activa se registra en mujeres, entran en la actividad 64.600 mujeres (0,6%), y hombres (63.300, 0,5%), y se concentra entre los jóvenes de hasta 24 años, que experimentan un

aumento intenso, con 121.600 activos más, a una tasa del 8,0%, muy superior al registrado entre los adultos de 25 a 64 años (14.900, 0,1%).

En el segundo trimestre de 2022 el empleo aumenta en 383.300 personas ocupadas, un 1,9%, hasta los 20.468.000. Con datos desestacionalizados, el empleo habría aumentado un 0,6%, mientras que en el trimestre anterior aumentó un 1,0%.

El incremento trimestral es generalizado, se registra en hombres y mujeres, a la vez que se concentra entre las personas de 20 a 24 años y entre las de 30 a 54 años, y, en menor medida, entre las de 25 a 29 años. Por sexo, las mujeres registran el mayor incremento, aumenta en 198.000 (2,1%) y en 185.300 entre los hombres (1,7%). Por edades, entre las personas jóvenes hasta 24 años aumenta en 112.200 (10,6%) y entre las personas adultas mayores de 25 años en 275.800, un 1,5%.

Por sectores de actividad económica, en el segundo trimestre el empleo aumenta en su mayoría en Servicios (320.200, 2,1%) y, en menor medida, en Industria (79.500, 3,0%) y Construcción (21.900, 1,7%) y desciende en Agricultura (-38.400, -4,6%).

Por secciones de actividad, el empleo aumenta en 15 de las 21 ramas, destacando el aumento en Hostelería (210.500, 14,0%) e Industria manufacturera (79.900, 3,3%). Anualmente el empleo aumenta en 16 y desciende levemente en 5 ramas. Destaca el aumento del empleo en Hostelería (266.700, 18,5%), Industria manufacturera (110.300, 4,6%), Transporte y almacenamiento (88.900, 9,0%) e Información y comunicaciones (86.400, 13,2%). Los ritmos más elevados de aumento los presentan las Actividades de Hostelería y las de Suministro de Energía, a una tasa superior al 17%.

Territorialmente, el empleo por Comunidades Autónomas en el segundo trimestre de 2022 aumenta en la mayoría de las Comunidades Autónomas. Los mayores aumentos anuales se dan en Andalucía (123.800), Canarias (121.100) y Comunitat Valenciana (119.000).

Por Comunidades Autónomas, en el segundo trimestre de 2022 el paro desciende en quince Comunidades Autónomas con respecto al trimestre anterior. En términos anuales el paro desciende en todas ellas sin excepción. Los mayores descensos se dan en Cataluña (-118.000) y en Andalucía (-114.900). El mayor descenso relativo anual se registra en Islas Baleares, donde desciende a una tasa del 37,7%, seguida de Cantabria (-34,6%), además de Cataluña, Canarias y Comunitat Valenciana, en las que desciende más de un 22%.

La tasa de paro desciende en el último año en todas las Comunidades Autónomas, destacando Canarias, en la que desciende en 6,8 pp, junto con Cantabria y Comunitat Valenciana, en las que desciende alrededor de 4 pp.

Respecto a los salarios, el citado Informe también analiza los mismos, y, en este sentido indica que mediado el año 2022 se observa un repunte de los incrementos salariales pactados en el marco de la negociación colectiva en el nuevo contexto de inflación al alza, tras la moderación observada en 2020 y 2021.

En cuanto a los niveles salariales, de acuerdo con la Encuesta de Estructura Salarial relativa al año 2020, publicada en junio pasado, la ganancia media anual por persona trabajadora fue de 25.165 euros, un 3,2% superior a la de 2019.

Entre los hombres asciende a 27.643 euros y entre las mujeres a 22.465 euros, de forma que el salario de la mujer es un 18,7% inferior al del hombre. El salario mediano se situó en 20.920 euros y el más frecuente en 18.480 euros.

En relación con la jornada de trabajo, el número medio de horas trabajadas a la semana mantiene un comportamiento estable, con una ligera tendencia a la baja.

En el segundo trimestre de 2022, de acuerdo con la EPA, se ha situado en 37,6 horas, prácticamente el mismo número de horas que en el tercer trimestre, cuando se trabajaron 37,8 horas.

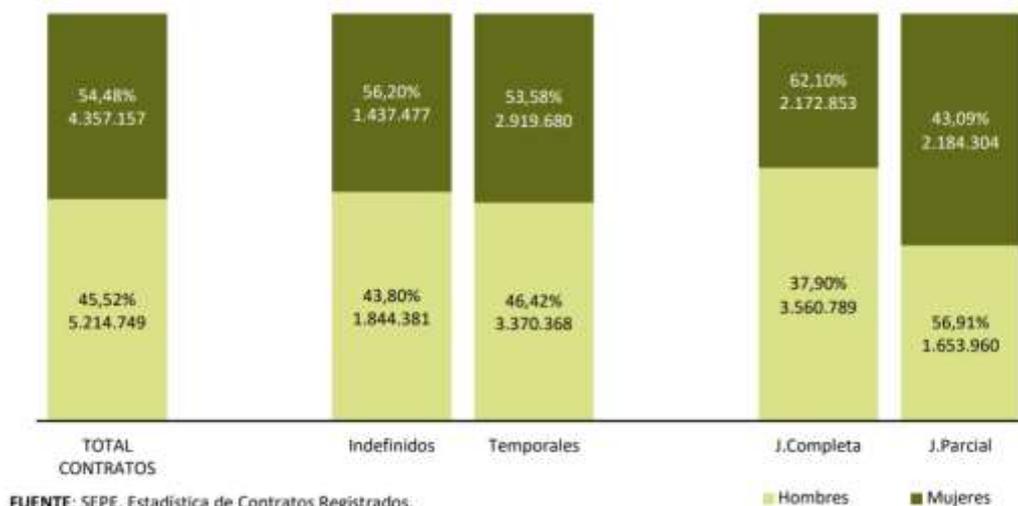
Los hombres trabajan un mayor número de horas a la semana, 40,1 horas frente a 35,2 horas las mujeres, las cuales están más representadas en el trabajo a tiempo parcial: alrededor del 23% de las mujeres trabaja a tiempo parcial frente a menos del 7% de los hombres, de forma que más del 75% del trabajo a tiempo parcial lo realizan las mujeres.

El siguiente gráfico nos muestra las tasas de actividad por Comunidades Autónomas y sexos (población de 16 a 64 años):

	Valores de las tasas			VARIAC. TRIM.	VARIACIONES ANUALES		
	T.II.20	T.II.21	T.II.22	IIT2022 - IT 2022	En puntos porcentuales		
				En p.p.	T.II.20	T.II.21	T.II.22
AMBOS SEXOS	71,01	75,00	75,42	0,37	-4,05	3,99	0,42
Andalucía	65,87	71,40	71,27	0,53	-5,23	5,53	-0,13
Aragón	75,35	76,87	77,94	-0,22	-2,34	1,52	1,07
P.Asturias	67,95	71,22	68,82	-1,28	-1,58	3,27	-2,40
I.Balears	72,58	78,99	80,00	3,11	-6,88	6,41	1,01
Canarias	66,42	69,64	73,22	-0,13	-6,68	3,22	3,58
Cantabria	68,55	73,59	72,81	0,55	-3,38	5,04	-0,78
Castilla y León	71,08	74,36	76,43	0,87	-4,10	3,28	2,07
Castilla-L.Mancha	69,29	75,18	75,09	0,74	-4,52	5,89	-0,09
Cataluña	74,58	78,00	77,95	0,55	-3,78	3,42	-0,05
C.Valenciana	71,10	74,54	74,99	0,24	-3,99	3,44	0,45
Extremadura	68,65	72,19	72,81	0,97	-3,27	3,54	0,62
Galicia	70,61	72,98	74,11	0,79	-2,75	2,37	1,13
C.Madrid	75,52	79,61	79,66	-0,05	-3,06	4,09	0,05
R.Murcia	69,61	73,88	73,56	0,81	-2,93	4,27	-0,32
C.F.Navarra	71,50	75,43	76,12	-0,62	-4,67	3,93	0,69
País Vasco	71,98	74,69	75,46	-1,13	-3,72	2,71	0,77
La Rioja	74,00	78,82	78,64	0,16	-4,63	4,82	-0,18
Ceuta	65,12	68,84	73,30	-0,07	-3,10	3,72	4,46
Melilla	68,30	69,92	71,45	0,01	-2,23	1,62	1,53
HOMBRES	76,24	79,12	79,57	0,36	-3,77	2,88	0,45
Andalucía	73,32	77,60	76,80	0,52	-3,98	4,28	-0,80
Aragón	80,15	80,47	80,91	-0,99	-2,79	0,32	0,44
P.Asturias	70,65	74,40	73,13	-1,34	-1,24	3,75	-1,27
I.Balears	77,72	83,21	83,40	1,99	-5,90	5,49	0,19
Canarias	71,43	71,60	76,66	0,08	-6,47	0,17	5,06
Cantabria	75,09	75,59	78,36	1,46	-3,31	0,50	2,77
Castilla y León	77,14	79,30	79,71	0,30	-3,60	2,16	0,41
Castilla-L.Mancha	77,50	81,63	82,00	0,73	-3,22	4,13	0,37
Cataluña	78,64	81,36	81,31	1,10	-3,43	2,72	-0,05
C.Valenciana	77,28	78,98	79,49	0,19	-3,95	1,70	0,51
Extremadura	73,60	77,27	78,82	1,17	-4,97	3,67	1,55
Galicia	74,33	76,12	76,93	0,49	-2,12	1,79	0,81
C.Madrid	78,69	82,05	83,15	0,25	-3,64	3,36	1,10
R.Murcia	77,33	81,36	78,56	-0,64	-2,08	4,03	-2,80
C.F.Navarra	77,13	77,93	80,08	0,28	-3,60	0,80	2,15
País Vasco	74,33	76,88	78,17	-1,47	-5,33	2,55	1,29
La Rioja	79,56	83,33	82,53	-0,30	-3,35	3,77	-0,80
MUJERES	65,78	70,89	71,27	0,36	-4,34	5,11	0,38
Andalucía	58,39	65,18	65,72	0,55	-6,47	6,79	0,54
Aragón	70,42	73,20	74,92	0,56	-1,88	2,78	1,72
P.Asturias	65,31	68,11	64,63	-1,20	-1,91	2,80	-3,48
I.Balears	67,29	74,64	76,54	4,29	-7,89	7,35	1,90
Canarias	61,40	67,66	69,79	-0,37	-6,88	6,26	2,13
Cantabria	62,00	71,59	67,31	-0,33	-3,45	9,59	-4,28
Castilla y León	64,85	69,29	73,06	1,47	-4,60	4,44	3,77
Castilla-L.Mancha	60,61	68,38	67,79	0,71	-5,90	7,77	-0,59
Cataluña	70,53	74,66	74,60	0,00	-4,14	4,13	-0,06
C.Valenciana	64,89	70,10	70,47	0,27	-4,01	5,21	0,37
Extremadura	63,54	66,93	66,68	0,76	-1,49	3,39	-0,25
Galicia	66,95	69,87	71,31	1,09	-3,36	2,92	1,44
C.Madrid	72,51	77,29	76,35	-0,34	-2,50	4,78	-0,94
R.Murcia	61,60	66,14	68,34	2,29	-3,81	4,54	2,20
C.F.Navarra	65,76	72,87	72,10	-1,55	-5,76	7,11	-0,77
País Vasco	69,66	72,53	72,79	-0,78	-2,13	2,87	0,26
La Rioja	68,39	74,33	74,73	0,60	-5,92	5,94	0,40

FUENTE: INE. EPA

En los siguientes gráficos podemos observar el tipo de contratación según sexos (Enero-Julio 2022), y las diferencias salariales por sexo según edad, sector y tipo de contrato (2020):



	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	Diferencia salarial en % Mujeres / Hombres
TOTAL	25.165,51	27.642,52	22.467,48	-18,72
Menos de 20 años*	9.394,06	9.902,54	7.855,03	-20,68
De 20 a 24 años	12.925,08	14.043,56	11.548,97	-17,76
De 25 a 29 años	18.372,47	19.469,16	17.208,34	-11,61
De 30 a 34 años	21.321,13	23.129,35	19.283,67	-16,63
De 35 a 39 años	23.671,27	25.833,56	21.322,66	-17,46
De 40 a 44 años	26.125,41	28.823,06	23.223,46	-19,43
De 45 a 49 años	27.279,93	30.024,43	24.323,96	-18,99
De 50 a 54 años	27.754,07	30.899,77	24.228,35	-21,59
De 55 a 59 años	28.713,98	32.067,54	25.111,64	-21,69
De 60 a 64 años	27.390,57	29.717,66	24.957,11	-16,02
De 65 y más años	26.833,25	31.898,67	21.794,18	-31,68
Industria	28.374,65	29.815,59	24.312,16	-18,46
Construcción	23.104,64	23.402,34	21.188,00	-9,46
Servicios	24.730,72	27.614,44	22.327,90	-19,14
Tiempo completo	28.881,22	29.918,94	27.466,76	-8,20
Tiempo parcial	11.642,50	12.685,74	11.152,67	-12,08
Indefinido	26.623,93	29.486,23	23.454,68	-20,46
Duración determinada	19.228,47	19.828,46	18.617,09	-6,11

* Dato no significativo

FUENTE: INE. Encuesta de Estructura Salarial

De acuerdo con los datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal en sus Informes 2022 sobre Mercado de Trabajo de la Provincia de Valencia, Alicante y Castellón (datos 2021), el sector con más contratación en la provincia de Valencia, Alicante y Castellón en el año 2021 fue el sector servicios. Le siguieron industria, agricultura y pesca, y construcción.

Las siguientes tablas muestran los contratos por sección de actividad económica y sexo de cada una de las provincias:

❖ **Valencia:**

Sección de actividad económica	Total contratos	% total	% var. 2021/20	Índice de rotación	Sexo	
					Hombres	Mujeres
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	124.225	11,32	-7,90	2,69	105.994	18.231
B Industrias extractivas	165	0,02	7,84	1,24	150	15
C Industria manufacturera	167.994	15,31	18,17	2,73	102.204	65.790
D Suministro energía eléctrica, gas, vapor	945	0,09	114,29	2,17	577	368
E Suministro agua, saneamiento, gestión residuos	6.491	0,59	6,74	1,49	4.709	1.782
F Construcción	50.777	4,63	7,74	1,42	47.371	3.406
G Comercio mayor, menor; reparación vehículos	145.019	13,21	17,16	1,71	68.144	76.875
H Transporte y almacenamiento	151.920	13,84	29,16	5,05	106.843	45.077
I Hostelería	135.816	12,38	47,26	2,15	56.658	79.158
J Información y comunicaciones	24.516	2,23	55,29	1,83	15.277	9.239
K Actividades financieras y de seguros	2.796	0,25	24,54	1,40	1.049	1.747
L Actividades inmobiliarias	2.897	0,26	37,17	1,22	1.205	1.692
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	31.259	2,85	14,91	1,60	14.726	16.533
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	93.203	8,49	18,64	2,02	47.732	45.471
O Administración Pública, defensa; Seguridad Social	15.317	1,40	16,41	1,15	7.331	7.986
P Educación	36.297	3,31	35,41	1,58	13.041	23.256

Sección de actividad económica	Total contratos	% total	% var. 2021/20	Índice de rotación	Sexo	
					Hombres	Mujeres
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	46.727	4,26	14,42	1,91	9.641	37.086
R Actividades artísticas, recreativas y entretenimiento	36.300	3,31	58,90	2,01	20.326	15.974
S Otros servicios	13.451	1,23	29,87	1,40	4.300	9.151
T Actividades hogares como empleadores de personal doméstico	11.247	1,02	17,82	1,33	1.055	10.192
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	125	0,01	15,74	1,03	51	74
Total	1.097.487	100,00	20,07	2,17	628.384	469.103

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2021.

❖ Alicante:

Sección de actividad económica	Total contratos	% total	% var. 2021/20	Índice de rotación	Sexo	
					Hombres	Mujeres
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	60.759	10,39	6,91	1,80	48.609	12.150
B Industrias extractivas	172	0,03	29,32	1,43	155	17
C Industria manufacturera	79.519	13,60	23,71	2,19	49.065	30.454
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	149	0,03	10,37	1,28	85	64
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3.500	0,60	33,95	1,46	2.729	771
F Construcción	40.658	6,95	-3,13	1,48	38.135	2.523
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	90.068	15,40	24,80	1,70	43.123	46.945
H Transporte y almacenamiento	31.046	5,31	16,28	2,11	24.322	6.724
I Hostelería	119.163	20,37	43,76	1,98	55.049	64.114
J Información y comunicaciones	6.974	1,19	50,79	1,26	4.413	2.561
K Actividades financieras y de seguros	4.689	0,80	51,01	2,55	1.792	2.897
L Actividades inmobiliarias	2.432	0,42	12,44	1,16	923	1.509
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	15.026	2,57	34,44	1,80	6.321	8.705
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	42.473	7,26	23,65	1,72	18.638	23.835

Sección de actividad económica	Total contratos	% total	% var. 2021/20	Índice de rotación	Sexo	
					Hombres	Mujeres
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7.230	1,24	28,37	1,13	3.324	3.906
P Educación	17.270	2,95	30,79	1,64	5.175	12.095
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	27.690	4,73	8,21	1,85	6.276	21.414
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	21.716	3,71	41,48	1,94	12.384	9.332
S Otros servicios	9.014	1,54	31,09	1,42	3.191	5.823
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; act. de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	5.291	0,90	8,00	1,24	1.087	4.204
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	48	0,01	14,29	1,04	15	33
Total	584.887	100,00	23,20	2,05	324.811	260.076

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2021.

❖ **Castellón:**

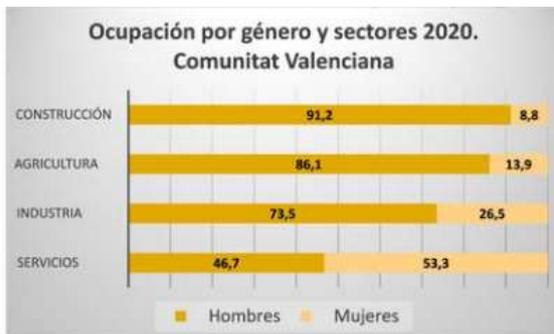
Sección de actividad económica	Total contratos	% total	% var. 2021/20	Índice de rotación	Sexo	
					Hombres	Mujeres
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	23.997	11,14	-10,14	1,73	21.215	2.782
B Industrias extractivas	80	0,04	35,59	1,11	68	12
C Industria manufacturera	33.531	15,56	35,04	1,73	26.054	7.477
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	34	0,02	-2,86	1,26	26	8
E Suministro de agua, act. de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1.339	0,62	21,84	1,44	881	458
F Construcción	11.538	5,36	14,16	1,33	10.833	705
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación vehículos de motor y motocicletas	29.004	13,46	15,87	1,48	11.956	17.048
H Transporte y almacenamiento	14.260	6,62	58,09	2,51	11.750	2.510
I Hostelería	45.904	21,31	47,88	2,13	17.755	28.149
J Información y comunicaciones	1.355	0,63	22,29	1,48	914	441
K Actividades financieras y de seguros	529	0,25	30,94	1,24	240	289
L Actividades inmobiliarias	540	0,25	36,36	1,24	139	401
M Act. profesionales, científicas y técnicas	3.969	1,84	38,68	1,66	1.835	2.134
N Act. administrativas y servicios auxiliares	15.027	6,97	41,78	1,59	7.244	7.783

Sección de actividad económica	Total contratos	% total	% var. 2021/20	Índice de rotación	Sexo	
					Hombres	Mujeres
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	4.689	2,18	18,26	1,15	2.154	2.535
P Educación	6.552	3,04	37,56	1,52	2.250	4.302
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	9.330	4,33	27,79	1,80	2.152	7.178
R Act. artísticas, recreativas y entretenimiento	8.566	3,98	65,14	2,03	4.715	3.851
S Otros servicios	3.145	1,46	54,09	1,29	1.203	1.942
T Act. hogares como empleadores de personal doméstico; act. hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	2.056	0,95	8,84	1,24	201	1.855
U Act. organizaciones y organismos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-
Total	215.445	100,00	27,90	1,72	123.585	91.860

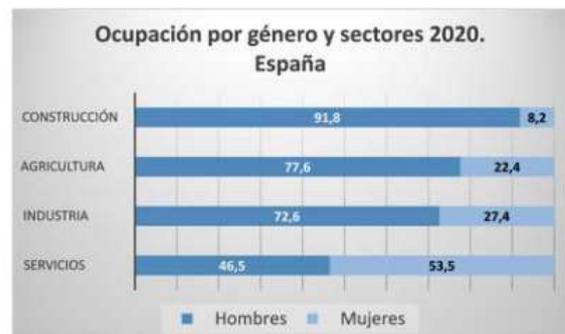
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2021.

Tal y como dispone el Informe 2022, Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, los datos sobre distribución de la ocupación en los distintos sectores económicos muestran la importancia relativa del sector terciario en nuestra economía, tanto en el caso masculino como en el femenino, pero en términos relativos es mucho mayor en el caso femenino. Del total de

ocupadas, tanto en la Comunitat Valenciana como en España, casi un 90% trabajan en el sector servicios mientras que los varones ocupados en el sector terciario representan en torno a un 60% del total de ocupados en el caso de la Comunitat Valenciana y un 65% en el conjunto nacional. En cambio, el porcentaje de mujeres que trabaja en los sectores agrario y de la construcción es muy escaso. La suma de las ocupadas en los dos sectores apenas supera el 3% del total de ocupadas, frente a una representación del 15% en el caso masculino. Esta distribución apenas ha variado en el período 2006-2021.



Fuente:Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa. INE



Fuente:Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa. INE

También dentro del sector servicios existe cierta segmentación de las ocupaciones por sexo. Así, destaca la presencia femenina en las ramas de actividad que incluyen la educación, la sanidad, actividades inmobiliarias, hogares como empleadores/as domésticos/as, pero es relativamente escasa en ramas como la de la información y la comunicación. Existe más paridad en ramas como la de actividades financieras y de seguros, y como la de actividades profesionales, científicas y técnicas.

5. LOS DATOS EXISTENTES SOBRE LA PUESTA EN MARCHA DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD.

Resulta importante señalar que no se ha creado un registro estatal específico para la inscripción de planes de igualdad, ni se han establecido instrumentos para realizar un correcto seguimiento del grado de conocimiento y cumplimiento por parte de las distintas organizaciones de sus obligaciones en materia de igualdad.

En materia de Planes de Igualdad, las Comunidades Autónomas son las encargadas de crear y regular los registros de planes de igualdad a través de los medios electrónicos en el ámbito de sus competencias.

Respecto al registro de los planes de igualdad, el Real Decreto-ley 6/2019 introdujo la obligación del registro salarial en las empresas, por lo que el mismo comenzó a ser obligatorio desde el año 2019. Por tanto, la gran mayoría de los planes han sido registrados tras la entrada en vigor de la obligatoriedad en el registro impuesto por el Real Decreto-ley 6/2019.

No obstante, a fecha de hoy se desconoce el grado de cumplimiento de las empresas con la normativa en materia de igualdad, tanto en lo referente a la elaboración, registro e implantación de Planes de igualdad, como en el establecimiento de Protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo.

Según los datos disponibles en el REGCON a 21 de Noviembre el total de empresas de la Comunitat Valenciana que han registrado planes de igualdad, modificaciones y prórrogas ha sido 1079.

De esta muestra quedan excluidas aquellas empresas que por tener dispersión geográfica de centros de trabajo su inscripción se realiza en el REGCON-autoridad laboral Estatal, y a cuyos datos desagregados por Provincias no se puede acceder.

El número de planes de igualdad que ha sido objeto de inscripción ante la autoridad laboral estatal a 21 de Noviembre es de 1843.

Las siguientes tablas nos muestran todos los planes de la Comunitat Valenciana, desglosados por provincias, registrados en el REGCON:

	VALENCIA	ALICANTE	CASTELLÓN	COMUNITAT VALENCIANA
Planes acordados con la RLPT	553	186	232	56
Planes no acordados con la RLPT	39	8	5	0
TOTAL	592	194	237	56

A continuación, mostramos el desglose por años:

VALENCIA			
AÑO	Planes acordados con la RLPT	Planes no acordados con la RLPT	Modificaciones
2022	341	19	14
2021	137	20	
2020	50		
2019	15		
2018	2		
2016	1		
2015	4		
2012	1		
2011	2		
TOTAL	553	39	14
606			

ALICANTE				
AÑO	Planes acordados con la RLPT	Planes no acordados con la RLPT	Modificaciones	Prórrogas
2022	142	7		
2021	23	1		1
2020	12		1	
2019	5			
2018	2			
2017	1			
2016	1			
TOTAL	186	8	1	1
196				

CASTELLÓN			
AÑO	Planes acordados con la RLPT	Planes no acordados con la RLPT	Modificaciones
2022	136	4	15
2021	59	1	
2020	35		
2019	1		
2014	1		
TOTAL	232	5	15
252			

COMUNITAT VALENCIANA	
AÑO	Planes acordados con la RLPT
2022	46
2020	9
2018	1
TOTAL	56

* Dentro de los Planes de igualdad no acordados con la RLPT se encuentran también englobados aquellos Planes realizados por empresas que, carentes de representación legal de las personas trabajadoras, han contactado con los sindicatos más representativos y no han obtenido respuesta, habiendo tenido que constituir una Comisión ad hoc con la finalidad de negociar el Plan de igualdad.

Las siguientes tablas muestran los porcentajes calculados sobre el número total de Planes de igualdad desglosado por provincias y anualidades (del 2019 a 2022):

VALENCIA	
2022	60,48%
2021	26,75%
2020	8,52%
2019	2,56%

ALICANTE	
2022	76,02%
2021	12,76%
2020	6,63%
2019	2,55%

CASTELLÓN	
2022	60,89%
2021	24,19%
2020	14,11%
2019	0,40%

De acuerdo con el Informe sobre Planes de Igualdad en empresas y solicitudes de visado 2022 del l'Institut Valencià de les Dones, desde el inicio de los planes de igualdad en 2008 se han presentado 1918

solicitudes de visado de los cuales, a 31 de diciembre de 2021 se visaron 1235.

6. METODOLOGÍA.

Este informe tiene por objeto ofrecer una visión del grado de conocimiento, e información que poseen las empresas de la Comunitat Valenciana en materia de igualdad, así como identificar la existencia de posibles dificultades para la implantación de Planes de Igualdad en las mismas.

El Informe se centra en la implementación de los Planes de Igualdad en las empresas y su consiguiente análisis, con el fin de establecer un diagnóstico sobre la situación en la Comunitat Valenciana.

La metodología que se ha utilizado es tanto cuantitativa como cualitativa.

La cuantitativa es la que nos permite medir lo que se está haciendo en las empresas con respecto a los Planes de Igualdad; y la cualitativa consta del análisis del contenido de una muestra de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana que los han registrado.

La recogida de información relativa a la implantación de planes por parte de las empresas se ha realizado a través de las siguientes técnicas:

- Cuestionarios.
- Focus de discusión (Focus Group).
- Entrevistas a agentes claves.

Para la parte cualitativa, se ha realizado la recogida documental de una muestra de los Planes de Igualdad implantados en las empresas de la Comunitat Valenciana. Esta parte ha servido para estudiar la titularidad de las empresas (privada, pública), el ámbito funcional (empresa o grupo de empresa), el sector de actividad (CNAE), la distribución de la plantilla, la naturaleza del Plan de igualdad (voluntario, obligatorio), la Representación legal de las personas trabajadoras y la negociación del Plan de igualdad, los datos relativos al diagnóstico de situación, y las medidas que están siendo adoptadas en las empresas en cuestiones como: el acceso al empleo, promoción y formación profesional, clasificación profesional y sistemas retributivos, conciliación de la vida laboral y familiar e instrumentos de promoción de la igualdad.

7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

7.1 CUESTIONARIOS:

Para la realización de los cuestionarios, se elaboró un formulario on line con preguntas dirigidas a distintas empresas de la Comunitat Valenciana, con el objetivo de obtener información acerca del nivel de conocimiento del marco normativo sobre los planes de igualdad, la negociación de estos y su grado de implantación, así como las incidencias encontradas en la realización del diagnóstico, de la auditoría retributiva y en la valoración de puestos de trabajo.

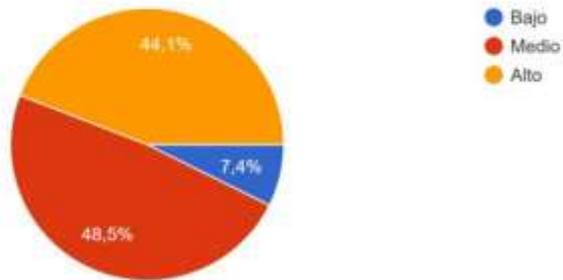
Las preguntas se organizaron en los siguientes bloques:

- CNAE de la empresa.
- Nivel de conocimiento del marco normativo sobre planes de igualdad.
- Externalización de la elaboración del plan de igualdad.
- Tipo de plan y origen.
- Número de personas trabajadoras en la empresa.
- Representación legal de las personas trabajadoras, y negociación del Plan de igualdad.
- Fase en la que se encuentra el Plan de igualdad.
- Tiempo de aprobación y registro del Plan de igualdad.
- Vigencia del Plan de igualdad.
- Incidencias y dificultades.
- Recursos económicos, técnicos, y humanos invertidos en la realización del Plan de igualdad.

Mediante estos cuestionarios, que han sido cumplimentados por empresas y organizaciones empresariales representativas tanto territorial como sectorialmente del tejido empresarial de la Comunitat Valenciana, se ha pretendido analizar el nivel y perfil de la implantación de los Planes de Igualdad, conocer el estado actual de conocimiento del marco normativo que poseen las empresas en materia de igualdad, e identificar las barreras y factores restrictivos que están incidiendo en la implantación de los Planes de igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana.

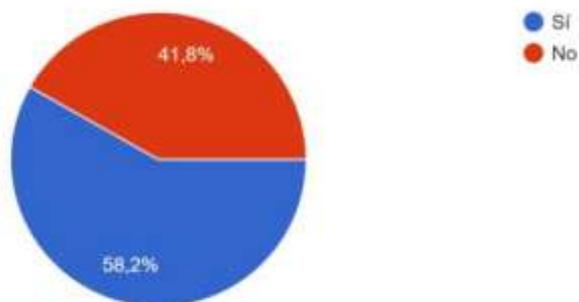
A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

- **Nivel de conocimiento del marco normativo sobre planes de igualdad.**



El 44,10% manifestaron tener un conocimiento alto del marco normativo aplicable a los Planes de igualdad frente a un 7,4% que reconoció tenerlo bajo.

- **Externalización de la elaboración del plan de igualdad.**



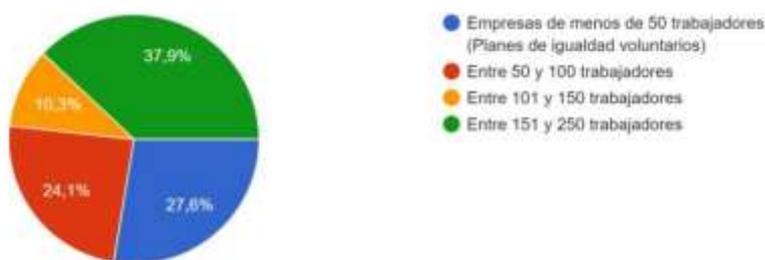
La respuesta a esta pregunta muestra como el 58,2% de las empresas ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, frente al 41,8% que no ha contado con este.

- **Tipo de plan y origen.**

El 88,7% de las empresas ha realizado Planes de empresa frente a un 11,30% que lo ha efectuado de grupo de empresas.

Si analizamos la naturaleza del Plan (origen), el 63,9% de los Planes de igualdad han sido obligatorios por disposición legal, mientras que un 36,10% han sido voluntarios.

- **Número de personas trabajadoras en la empresa.**



- **Representación legal de las personas trabajadoras, y negociación del Plan de igualdad.**

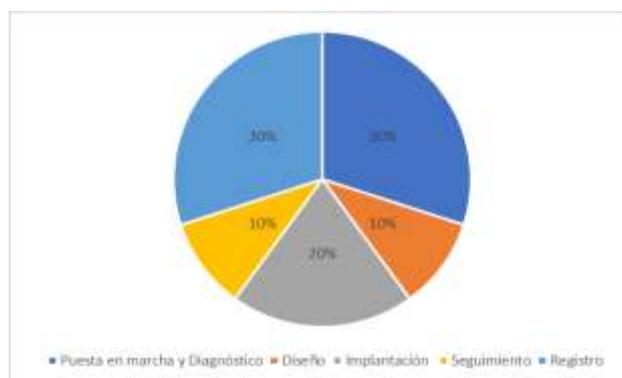
De la muestra analizada, el 73,1% de las empresas cuenta con Representación legal de las personas trabajadoras frente a un 26,9% que no.

Por lo que respecta a la negociación del Plan de igualdad en aquellas empresas que han tenido que negociar con los sindicatos más representativos, los plazos de respuesta de los sindicatos designando a sus representantes para la negociación han oscilado entre una semana y dos meses.

- **Fase en la que se encuentra el Plan de igualdad.**

El 37,9% de las empresas de la muestra tienen el Plan de igualdad finalizado e inscrito en el REGCON frente al 62,10% que aún no lo han finalizado.

Respecto a las empresas que no lo han finalizado, se ha querido analizar en qué fase se encuentra. De este modo, los porcentajes por situaciones son los que se muestran a continuación:



- **Tiempo de aprobación y registro del Plan de igualdad.**

De las empresas que han aprobado y registrado el Plan de igualdad, el 48,9% de las mismas manifiesta que han tardado más de 4 meses en la aprobación y registro del mismo frente a un 22,2% que indica haberlo realizado en el plazo de un mes.

- **Vigencia del Plan de igualdad.**

El 71,4% de los Planes de igualdad de las empresas analizadas tienen una vigencia de 4 años, mientras que un 28,6% de estos tienen una duración inferior a los cuatro años.

- **Incidencias y dificultades.**

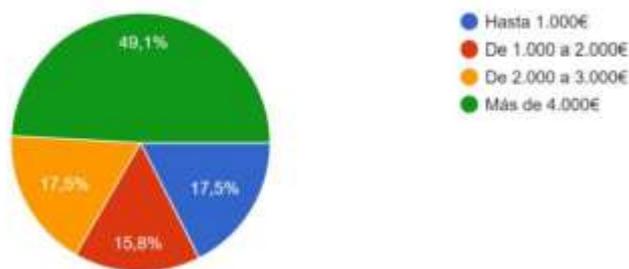
Entre las causas que han dificultado la realización del diagnóstico, y la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, el 53,8% de las empresas afirma haber sido la falta de tiempo y un 17,3% la falta de personal. Otros obstáculos señalados han sido la falta de digitalización en la empresa (11,5%), y la ausencia de protocolos y procedimientos establecidos en el área de RRHH (9,6%).

Además, los resultados han puesto de manifiesto que existe un consenso generalizado en las empresas sobre el hecho de haber encontrado dificultades a la hora de realizar la auditoría retributiva (82,3%), y la valoración de puestos de trabajo (77,4%).

- **Recursos económicos, técnicos, y humanos invertidos en la realización del Plan de igualdad.**

Si consideramos el número de personas trabajadoras de la empresa que han estado implicadas en la realización del plan de igualdad, un 41% declara que entre 5 y 8 personas, frente a un 28% que indica entre 2 y 4.

Si analizamos el coste desde un punto de vista económico, el 49,10% de las empresas exponen que han invertido más de 4.000.-€.



Para finalizar con el apartado de los cuestionarios, es reseñable indicar que el 71% de las empresas ha valorado el plan de igualdad como instrumento que ha contribuido a la mejora de la igualdad en la empresa frente a un 29% que considera que no lo ha hecho.

Además, un 61,3% afirma que el Plan de igualdad ha favorecido el cambio de la cultura empresarial mientras que un 38,7% estima que no.

7.2 FOCUS GROUP:

En segundo lugar, se ha realizado un Focus Group donde se han recogido las aportaciones de personas de diferentes ámbitos (agentes sociales, económicos, representantes de asociaciones, personas expertas, etc.) vinculadas con el ámbito laboral, cuya finalidad ha sido generar deliberaciones y obtener apreciaciones sobre las dificultades existentes en la negociación, implantación y seguimiento de los Planes de igualdad por parte de las empresas, efectuando un análisis teniendo en cuenta factores como el tamaño de las empresas, la capacidad de estas para la ejecución práctica de los planes (medios materiales, técnicos y humanos), el sector al que estas pertenecen, la implicación de la plantilla o la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

El grupo de debate se celebró el 28 de Octubre de 2022 a las 9.30 horas.

La información recogida a través del Focus Group se ha organizado siguiendo los puntos que fueron objeto de debate, mostrándose a continuación las respuestas a las mismas:

- 1) ¿Qué dificultades existen en la negociación de los Planes de igualdad?
- 2) ¿Qué obstáculos se han encontrado a la hora de realizar la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo?
- 3) ¿Qué materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/200, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se han incorporado en el diagnóstico?
- 4) ¿Qué causas dificultan la implantación y seguimiento de los planes de igualdad una vez registrados?
- 5) ¿Qué tipos de requerimientos se están recibiendo de la Autoridad laboral en relación con la subsanación del Plan de igualdad?
- 6) Puntos positivos en la elaboración del Plan de igualdad.

1) ¿Qué dificultades existen en la negociación de los Planes de igualdad?

En este punto del debate se distinguen las dificultades en función de si la empresa cuenta o no con representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT) en todos sus centros de trabajo, en algunos, o en ninguno.

Así, si la empresa dispone de RLPT en todos sus centros de trabajo, la negociación es más ágil, sencilla y operativa. Se produce un trabajo colaborativo entre la parte social y la empresarial.

Si, por el contrario, no dispone de RLPT en todos sus centros de trabajo o en ninguno, hay que convocar a los sindicatos más representativos y a los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, lo que conlleva, en primer lugar, un retraso en la realización y aprobación del Plan de igualdad, provocada por la dificultad para que las personas pertenecientes a los sindicatos más representativos proporcionen fechas disponibles para la constitución de la Comisión negociadora del Plan de igualdad así como para la celebración de las distintas reuniones, como consecuencia del alto volumen de trabajo que ostentan en la actualidad en materia de negociación de Planes de igualdad.

Respecto al contenido de la negociación, la mayoría de los participantes representantes de las empresas destacan la posición más agresiva de los sindicatos más representativos, así como su propuesta estándar, la cual no están dispuestos a negociar ya que, en ocasiones, no hay voluntad de negociar sino de imponer.

También subrayan el hecho de que se aprovecha la negociación del Plan de igualdad para abordar materias que exceden de dicho ámbito de negociación, así como la desconfianza hacia los datos proporcionados por las empresas lo que los lleva a perder el foco de lo realmente importante como es la finalidad del Plan de igualdad y la adopción de medidas de acción positiva.

Es decir, llevando en la práctica a la Comisión negociadora estrategias de negociación de segunda ronda de materias del convenio colectivo de referencia para la empresa.

Otro de los aspectos objeto de acuerdo en este punto, es el desconocimiento de algunas de las personas pertenecientes a los sindicatos más representativos, tanto del funcionamiento de la estructura empresarial como del ámbito jurídico laboral y de las relaciones laborales, así como la falta de preparación de las reuniones habiéndoles remitido la documentación con mucho tiempo de antelación a fin de que la pudieran revisar, lo que impide que las mismas sean operativas y se alarguen en exceso.

2) ¿Qué obstáculos se han encontrado a la hora de realizar la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo?

En este punto, se hace una distinción entre las PYMES y las grandes empresas.

Así, una gran mayoría de PYMES carecen de Descripciones de puestos de trabajo y de Valoraciones de los mismos. A ello se suma que un porcentaje alto de las mismas carecen de departamento de personas o de RRHH, y tienen muchas dificultades en la ordenación de la gestión de las personas.

Respecto a la recopilación de los datos necesarios para la confección de la auditoría retributiva y de la Valoración de los puestos de trabajo, otro aspecto relevante es la falta de digitalización en las empresas, así como que las herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad para la realización del registro retributivo y de la valoración de

puestos de trabajo en ocasiones no son fáciles de entender y de utilizar, y están confeccionadas para un número limitado de datos.

A la hora de analizar el salario y sus complementos, las empresas desconocen el nivel exacto de detalle que requiere la auditoría retributiva. Además, en ocasiones es difícil justificar la existencia de brecha en el abono de determinados conceptos extrasalariales, por ejemplo, en las indemnizaciones por despido.

Por último, vuelve a ser objeto de debate en este punto los obstáculos que surgen cuando intervienen en la negociación los sindicatos más representativos, ya que no aceptan que no se utilicen las guías y herramientas facilitadas por el Ministerio de igualdad.

3) ¿Qué materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/200, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se han incorporado en el diagnóstico?

Las respuestas a esta pregunta se centran nuevamente en la intervención en la negociación por parte de los sindicatos más representativos, ya que los mismos siempre tienen la voluntad de que se adopten medidas de acción positiva en materia de comunicación, para lo cual proponen la utilización de una guía de comunicación que facilitan a las empresas, así como en materia de salud laboral desde una perspectiva de género mediante la adaptación del puesto con enfoque de género.

4) ¿Qué causas dificultan la implantación y seguimiento de los planes de igualdad una vez registrados?

Entre las causas que dificultan la implantación y seguimiento de los planes de igualdad una vez registrados se hace constar la falta de tiempo y de recursos (económicos, técnicos y humanos).

5) ¿Qué tipos de requerimientos se están recibiendo de la Autoridad laboral en relación con la subsanación del Plan de igualdad?

Por parte de la autoridad laboral (Dirección General de Trabajo de la Conselleria de Economía sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo), se hace constar que las causas más frecuentes de requerimientos son las siguientes:

- ✓ Falta de legitimación de las partes para negociar.
- ✓ Ausencia de la aportación entre la documentación del diagnóstico previo y/o del resultado de la auditoría retributiva.
- ✓ El Plan de igualdad no recoge el procedimiento de modificación de este.
- ✓ El Plan de igualdad no menciona el procedimiento para la resolución de conflictos.
- ✓ No se incorpora en el Plan de igualdad el procedimiento para resolver las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6) Puntos positivos en la elaboración del Plan de igualdad.

Entre los puntos positivos se mencionan los siguientes:

- ✓ Atracción y retención del talento.
- ✓ Mejora de la marca e imagen de la empresa.
- ✓ Acceso a subvenciones.
- ✓ Acceso a la contratación con el sector público.

7.3 ENTREVISTAS:

Se efectuaron entrevistas personales y telefónicas a una muestra suficientemente representativa de personas de distintas empresas de la Comunidad Valenciana cuyo propósito era aunar los testimonios de las mismas en relación con la negociación e implantación de los Planes de igualdad en sus respectivas empresas, conocimiento de la normativa, sensibilización, obstáculos y dificultades, así como puntos positivos derivados de la implantación de los mismos.

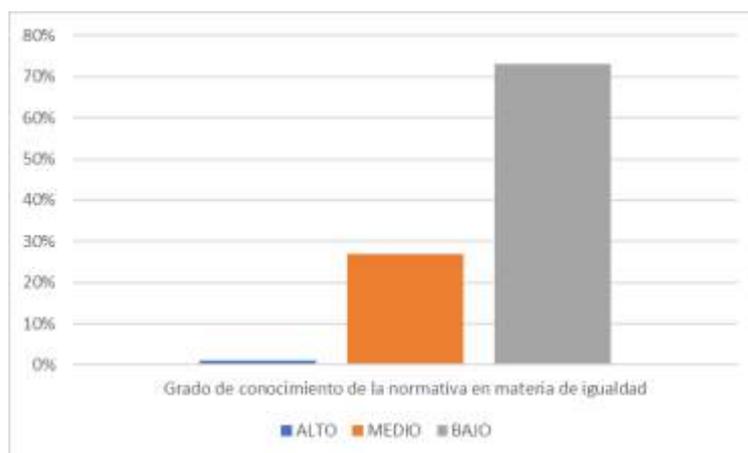
Según el cargo desempeñado, podemos clasificar a las personas entrevistadas en personal directivo (58%) y mando intermedio (42%).

Respecto a la clasificación según sexo, del total de personas que han sido entrevistadas el 63% han sido mujeres frente al 37% que han sido hombres.

Por lo que respecta al tamaño de la empresa atendiendo al número de personas trabajadoras en las mismas, el 80% de las personas de la muestra trabajan en empresas que cuentan con plantillas entre 1

a 49 personas trabajadoras, el 72% en empresas con plantillas entre 50 y 150, y el 20% en empresas de 151 personas trabajadoras en adelante.

Un 73% de las personas entrevistadas reconoce tener un conocimiento bajo de la normativa en materia de igualdad frente a un 26% que indica tenerlo medio, y un 1% alto.



Esa falta de conocimiento en profundidad de la normativa en materia de igualdad y, particularmente, de la relacionada con la implementación de Planes de igualdad en la empresa, unida a la escasa disponibilidad de tiempo y de personas en los Departamentos, es lo que ha llevado a un 98% de las personas entrevistadas a contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Un 23% de las personas que representan a empresas con plantillas superiores a 49 personas trabajadoras indican que aún no han efectuado el Plan de igualdad. Entre los motivos que argumentan están la falta de tiempo, de recursos técnicos y humanos, así como la ausencia de Representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT). El hecho de tener que convocar a los sindicatos más

representativos supone un gran obstáculo para la mayoría de ellas, planteándose convocar elecciones con carácter previo a la realización del Plan de igualdad y, de esta manera, poder negociar el mismo con su RLPT.

Del 77% restante de las empresas sujetas a la obligatoriedad de disponer de un Plan de igualdad, el 74% señala que han sido negociados con su RLPT, un 8,5% con una representación conjunta de Comité de empresa o delegados/as de personas y Comisión sindical, y un 17,5% con la Comisión Sindical.

Entre los obstáculos encontrados en la negociación de los Planes de igualdad, es reseñable el contraste entre las negociaciones llevadas a cabo con la RLPT de la empresa y las desarrolladas con los sindicatos más representativos. Así, en el primer caso, las reuniones son más fluidas, distendidas y operativas, mientras que en el segundo caso suelen ser más beligerantes. Se hace especial hincapié en la falta de voluntad de negociar y en una clara predisposición a imponer sus propuestas, ya que, en caso de no aceptarlas, no se avanza con la negociación del Plan de igualdad y se corre el riesgo de que por parte de los sindicatos más representativos no se quiera firmar el mismo. Además, existe una opinión generalizada de las personas entrevistadas sobre la desconfianza de los sindicatos más representativos hacia los datos presentados por las empresas, y un espíritu fiscalizador por parte de los mismos. Se echa en falta la realización de aportaciones constructivas que nutran de contenido el Plan de igualdad.

Un porcentaje elevado manifiesta el bloqueo sufrido en la negociación cuando no se aceptan las propuestas de los sindicatos más representativos, negándose éstos a firmar el Plan de igualdad en caso de no incorporar lo dicho por ellos en la negociación.

En lo que atañe al contenido del diagnóstico, la mayoría de las personas entrevistadas coincide en afirmar que ha de cumplimentarse teniendo en cuenta la situación e idiosincrasia de cada empresa, ya que no todas las empresas tienen registrados ni documentados todos los puntos que se hacen constar en el diagnóstico, y ello no significa falta de transparencia, sino que pone de relieve la falta de medios, tiempo, recursos, procedimientos, protocolos y digitalización existentes en las mismas.

En lo concerniente a las herramientas puestas a disposición por parte del Ministerio de igualdad, la mayoría señalan la dificultad en la utilización de la herramienta para la valoración de puestos de trabajo, cuyo uso es exigido en las negociaciones por los sindicatos más representativos. En este sentido, la última herramienta no permite a las empresas incorporar las competencias requeridas en sus puestos de trabajo, sino que les obliga a cumplimentar una serie de campos ya definidos, mucho de los cuales no guardan relación con las descripciones de puestos de trabajo de la empresa en cuestión, produciéndose, consecuentemente, una valoración de puestos de trabajo muy desviada de la realidad empresarial.

Respecto a la herramienta para la realización del registro retributivo, una amplia mayoría coincide en destacar los errores que en ocasiones les produce tras introducir los datos solicitados.

Entre las causas que dificultan la implantación y seguimiento de los planes de igualdad una vez registrados, la generalidad de las empresas que ya tienen implantados los Planes de igualdad señala la falta de tiempo y de personas que puedan dedicarse a esta función.

Para terminar, entre los puntos positivos derivados de la elaboración del Plan de igualdad, se pone de relieve el acceso a subvenciones, y a la contratación con el sector público, así como el hecho de haber auditado las políticas, prácticas, procesos, y procedimientos que se llevan a cabo en el Área de personas lo que les brinda la oportunidad de mejorar los existentes, y/o, en su caso, implantar nuevos.

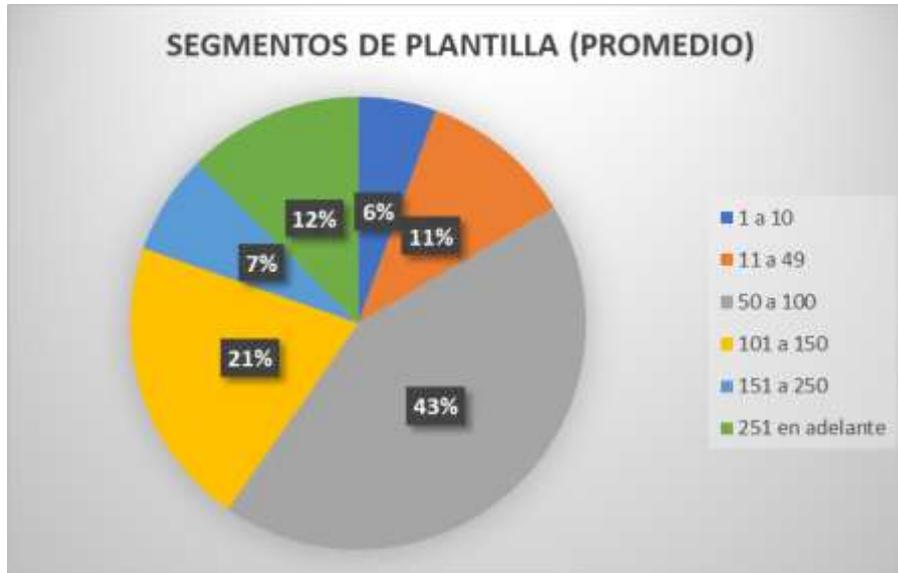
7.4 ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD:

En este punto se ha trabajado sobre una muestra de un 20% sobre el total de Planes de igualdad de empresas de la Comunitat Valenciana que han registrado planes de igualdad, modificaciones y prórrogas conforme a los datos disponibles en el REGCON (a 21 de Noviembre de 2022) correspondientes a empresas y organizaciones empresariales representativas tanto territorial como sectorialmente del tejido empresarial de la Comunitat Valenciana.

A continuación, se muestra el análisis territorial y por Provincias.

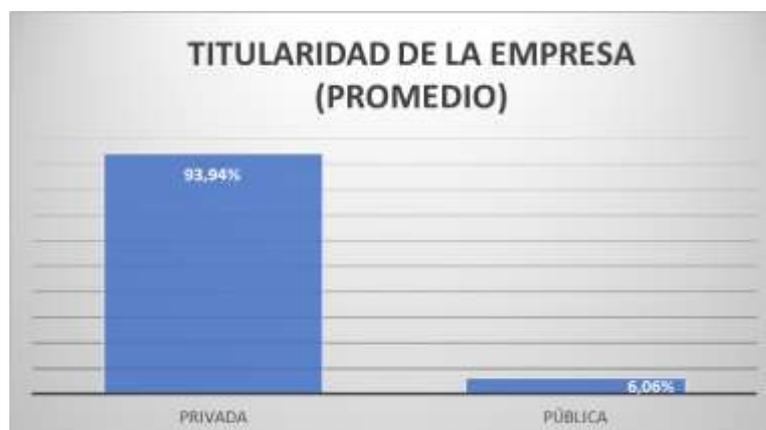
➤ Territorial:

Si observamos la estructura de las empresas por segmentos de plantilla, la distribución por estrato de personas asalariadas es la siguiente:



Podemos concluir que el 64% de los Planes de igualdad corresponden a empresas que cuentan con plantillas entre 50 y 150 personas trabajadoras, y un 17% a empresas entre 11 a 49 personas trabajadoras.

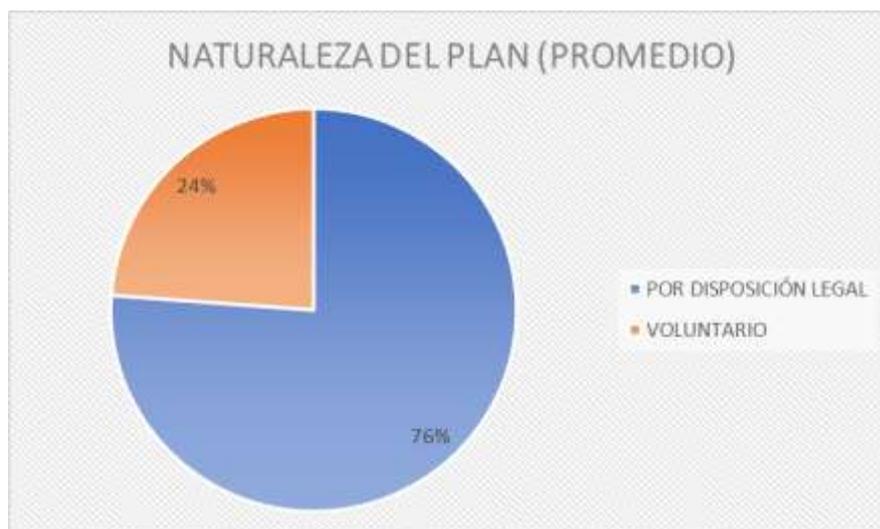
Teniendo en cuenta la titularidad de las empresas (privada, pública), el siguiente gráfico nos muestra el promedio:



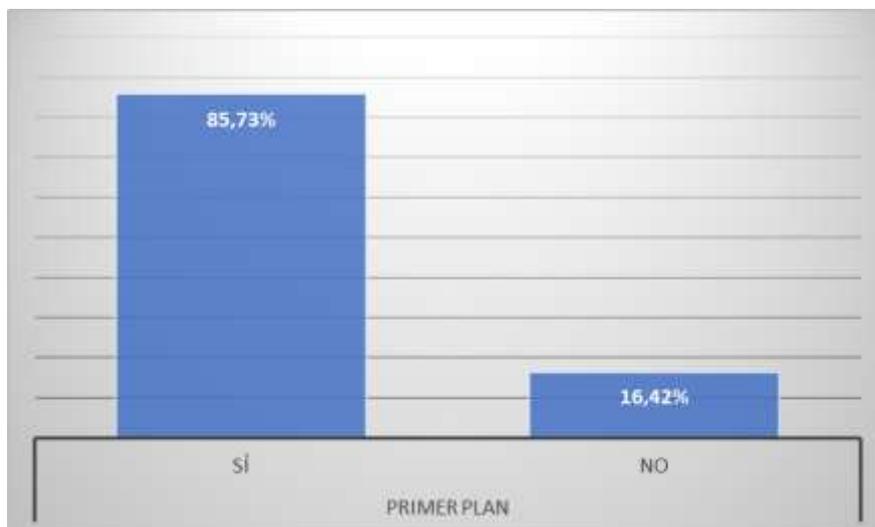
Respecto al ámbito funcional (empresa o grupo de empresas), el 98,99% de los Planes son de empresa frente a un 1,01% que son de grupo de empresas.



En lo concerniente a la naturaleza del plan, los datos promedios muestran como el 76% de los planes son por disposición legal frente a un 24% que son voluntarios:



Por lo que respecta a si es el Primer Plan de igualdad realizado por la empresa, el siguiente gráfico nos muestra el promedio:



A continuación, podemos observar el promedio de los datos referentes a la negociación del Plan de igualdad:



Así, los datos promedios revelan que el 69,44% de los Planes de igualdad han sido negociados con el Comité de empresa o los/as delegados/as de personal.

En lo que atañe a si la Comisión negociadora ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad

entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, el siguiente gráfico descubre que el 78,46% ha contado con apoyo y asesoramiento externo de Consultorías externas frente a un 7,02% que no ha recibido apoyo.

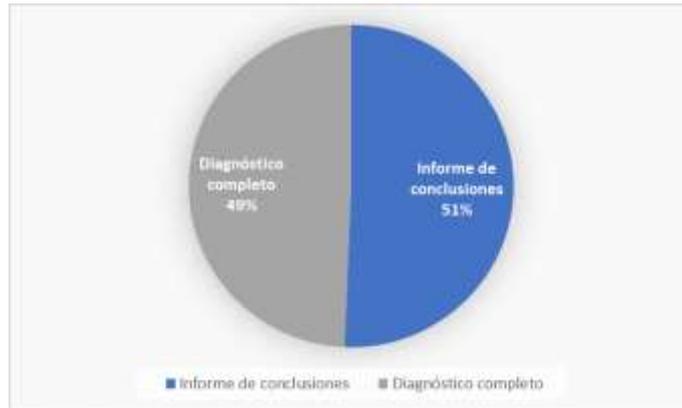


Por lo que respecta al diagnóstico de situación, y a si se ha incorporado en el mismo materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los datos promedios indican que un 6,64% no ha incorporado ninguna materia adicional frente a un 93,36% que sí que las incorporó.

El siguiente gráfico nos indica las materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 incorporadas:



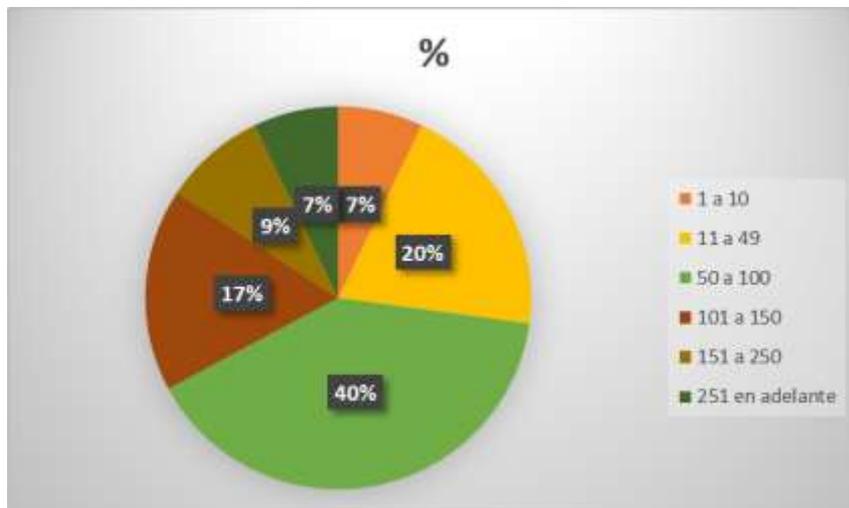
Si consideramos el contenido del diagnóstico de los Planes de igualdad, los datos promedios muestran que el 49% de las empresas analizadas incorpora en el Plan un informe de conclusiones frente al 51% que incorpora el diagnóstico completo.



➤ **Provincias:**

✚ **VALENCIA.**

Si observamos la estructura de las empresas por segmentos de plantilla, la distribución por estrato de personas asalariadas es la siguiente:



Las empresas con plantillas entre 50 y 100 personas trabajadoras constituyen un 40% de la muestra, seguidas de aquellas con plantillas entre 11 a 49 personas trabajadoras con un 20%, y aquellas entre 101 a 150 personas trabajadoras (17%).

Un 7% de los planes de igualdad pertenecen a microempresas (1 a 10 personas trabajadoras).

Podemos concluir que el 57% de los Planes de igualdad corresponden a empresas que cuentan con plantillas entre 50 y 150 personas trabajadoras, y un significativo 20% a empresas entre 11 a 49 personas trabajadoras.

Realizando el análisis por sector de actividad, en la muestra analizada hay una representación de empresas de diferentes sectores, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

CNAE	Nº
1086: Elaboración de preparados alimenticios homogeneizados y alimentos dietéticos	1
1092: Fabricación de productos para la alimentación de animales de compañía	1
1102: Elaboración de vinos	1
1107: Fabricación de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas	1
1511: Preparación, curtido y acabado del cuero; preparación y teñido de pieles	1
2030: Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos; tintas de imprenta y masillas	1
2042: Fabricación de perfumes y cosméticos	1
2051: Fabricación de explosivos	1
2222: Fabricación de envases y embalajes de plástico	3
2229: Fabricación de otros productos de plástico	1
2343: Fabricación de aisladores y piezas de material cerámico	1
2573: Fabricación de herramientas	1
2920: Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semiremolques	1
3020: Fabricación de locomotoras y material ferroviario	1
3102: Fabricación de muebles de cocina	1
3521: Producción de gas	1
4110: Promoción inmobiliaria	1
4121: Construcción de edificios residenciales	1
4619: Intermediarios del comercio de productos diversos	1
4631: Comercio al por mayor de frutas y hortalizas	2
4646: Comercio al por mayor de productos farmacéuticos	1
4652: Comercio al por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes	1
4673: Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos	1
4759: Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados	1
4939: Otros tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.	1
4941: Transporte de mercancías por carretera	1
5040: Transporte de mercancías por vías navegables interiores	1
5221: Actividades anexas al transporte terrestre	1
5610: Restaurantes y puestos de comida	1
6190: Otras actividades de telecomunicaciones	1
6209: Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática	1
6419: Otra intermediación monetaria	1
6491: Arrendamiento financiero	1
6920: Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal	1
7022: Otras actividades de consultoría de gestión empresarial	1
7112: Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	1
7120 : Ensayos y análisis técnicos	1
7120: Ensayos y análisis técnicos	1
7311: Agencias de publicidad	1
7490: Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p	1
8010: Actividades de seguridad privada	1
8130: Actividades de jardinería	1
8230: Organización de convenciones y ferias de muestras	1
8299: Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p	1
8411: Actividades generales de la Administración pública	3
8532: Educación secundaria técnica y profesional	4
8559: Otra educación n.c.o.p	3
8610: Actividades hospitalarias	2
8690: Otras actividades sanitarias	3
8790: Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales	1
8899 Otros Actividades De Servicios Sociales Sin Alojamiento n.c.o.p	1
9200: Actividades de juegos de azar y apuestas	1
9312: Actividades de los clubes deportivos	1
9319: Otras actividades deportivas	1
9411: Actividades de organizaciones empresariales y patronales	1
9412: Actividades de organizaciones profesionales	1
9499: Otras actividades asociativas n.c.o.p	1

Se aprecia una mayor concentración sectorial de las mujeres en las siguientes actividades:

CNAE
2042: Fabricación de perfumes y cosméticos
4619: Intermediarios del comercio de productos diversos
7120: Ensayos y análisis técnicos
8130: Actividades de jardinería
8299: Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p
8532: Educación secundaria técnica y profesional
8559: Otra educación n.c.o.p
8610: Actividades hospitalarias
8690: Otras actividades sanitarias
8899 Otros Actividades De Servicios Sociales Sin Alojamiento n.c.o.p
9200: Actividades de juegos de azar y apuestas
9411: Actividades de organizaciones empresariales y patronales
9499: Otras actividades asociativas n.c.o.p

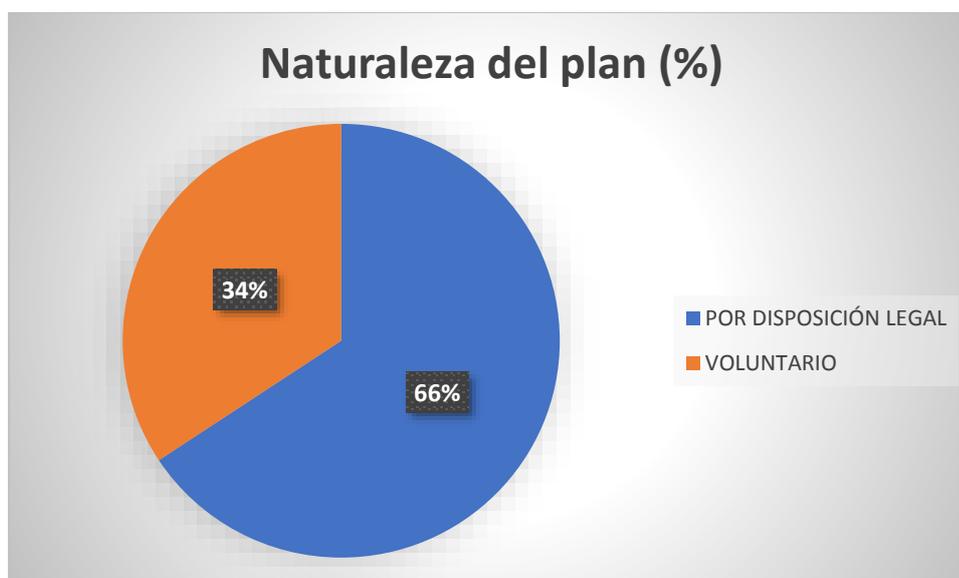
Y una fuerte concentración de hombres en las siguientes:

CNAE
1092: Fabricación de productos para la alimentación de animales de compañía
1107: Fabricación de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales y otras aguas
1511: Preparación, curtido y acabado del cuero; preparación y teñido de pieles
2030: Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos; tintas de imprenta y masillas
2222: Fabricación de envases y embalajes de plástico
2229: Fabricación de otros productos de plástico
2343: Fabricación de aisladores y piezas de material cerámico
2573: Fabricación de herramientas
2920: Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semiremolques
3020: Fabricación de locomotoras y material ferroviario
3102: Fabricación de muebles de cocina
3521: Producción de gas
4110: Promoción inmobiliaria
4121: Construcción de edificios residenciales
4652: Comercio al por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes
4759: Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados
4939: Otros tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
4941: Transporte de mercancías por carretera
5040: Transporte de mercancías por vías navegables interiores
5221: Actividades anexas al transporte terrestre
6190: Otras actividades de telecomunicaciones
7112: Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
7120 : Ensayos y análisis técnicos
8010: Actividades de seguridad privada
9312: Actividades de los clubes deportivos

Teniendo en cuenta la titularidad de las empresas (privada, pública), el 91,43% de los planes de igualdad corresponden a empresas del sector privado y el 8,57% al sector público.

Respecto al ámbito funcional (empresa o grupo de empresas), el 98,58% de los planes de igualdad de la muestra son de empresa, y el 1,42% de grupos de empresas.

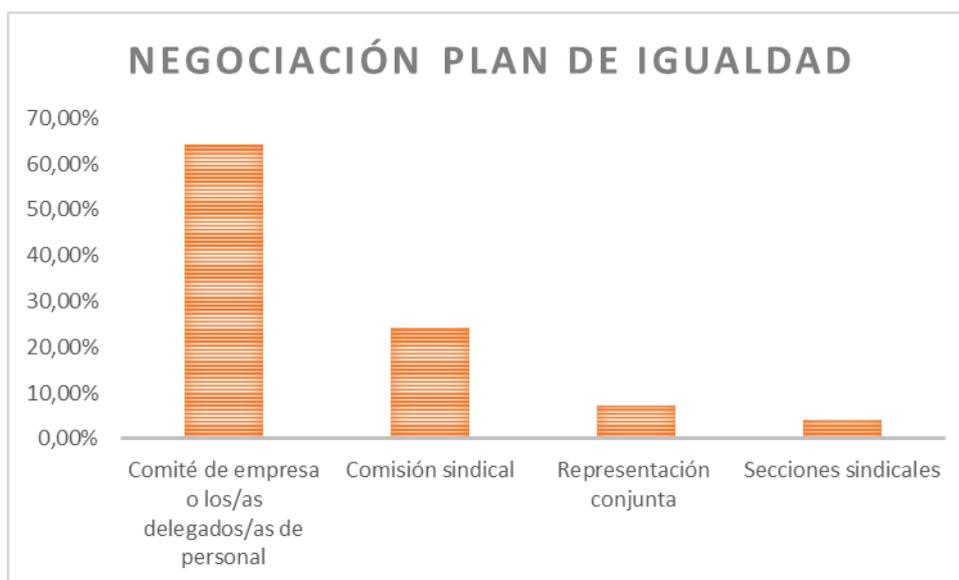
En lo concerniente a la naturaleza del plan, el 66% de los planes de igualdad de las empresas analizadas son por disposición legal frente a un 34% que son voluntarios.



A su vez, el 84,29% de los Planes de igualdad son los primeros planes realizados por las empresas frente al 15,71% de planes de igualdad que no se encuentran en esta situación.

Al analizar la Representación legal de las personas trabajadoras y la negociación del Plan de igualdad, el 64,29% de los Planes de

igualdad han sido negociados con el Comité de empresa o los/as delegados/as de personal, el 24,29% con la Comisión sindical, y el 7,14% con una representación conjunta de Comité de empresa o delegados/as de personas y Comisión sindical, y el 4,29% con las secciones sindicales.



En lo que atañe a si la Comisión negociadora ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, el 97,14% de las empresas ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado frente al 2,86% que no ha contado con este.

Dentro de las empresas que han contado con apoyo y asesoramiento externo especializado, el 78,57% lo han obtenido por parte de Consultorías externas, el 1,43% de otras Administraciones, el 1,43% del Instituto de la mujer, un 15,71% de Organizaciones sindicales, y un 1% de organizaciones empresariales.

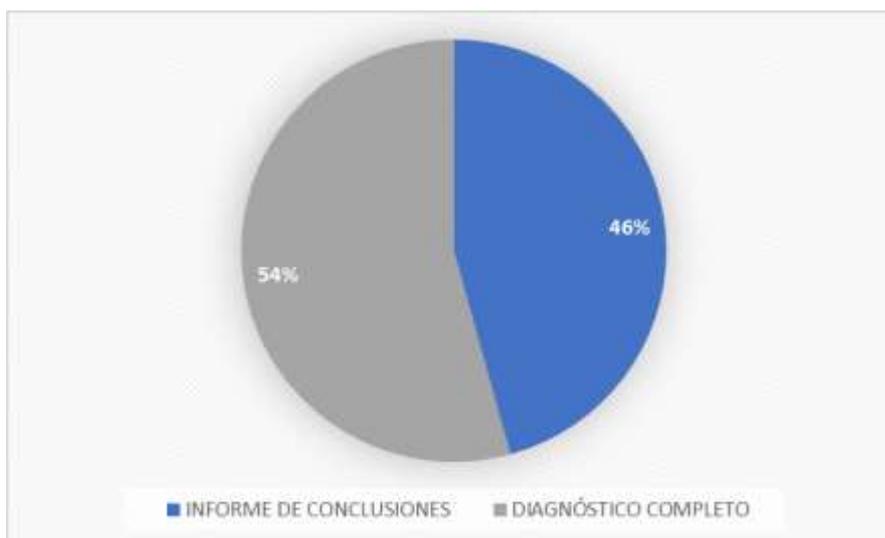


Por lo que respecta al diagnóstico de situación, y a si se ha incorporado en el mismo materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sólo un 7,14% no ha incorporado ninguna materia adicional frente a un 92,86% que sí que las incorporó.

Entre las materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se incorporaron violencia de género (68,57%), salud laboral desde una perspectiva de género (77,14%), y lenguaje y comunicación no sexista (81,43%). Un 2,86% además incorporó otras medidas como Responsabilidad Social Corporativa, y transversalidad.



Si consideramos el contenido del diagnóstico de los Planes de igualdad, el 46% de las empresas analizadas incorpora en el Plan un informe de conclusiones frente al 54% que incorpora el diagnóstico completo.

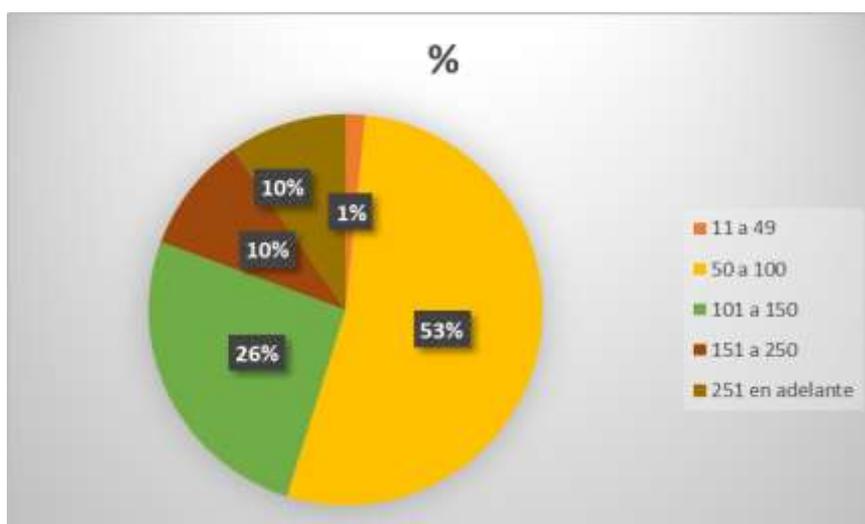


La falta del diagnóstico completo de la situación en los Planes de igualdad ha impedido hacer una evaluación completa de las medidas que se exponen en cada uno de ellos.

No obstante, analizando el 56% de los Planes de igualdad que sí que aportan el diagnóstico completo conviene destacar que las áreas en las que se han implantado menos medidas son las de lenguaje y comunicación no sexista y la de violencia de género, y las áreas en las que más son selección y contratación, clasificación profesional, formación, y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

ALICANTE.

Si observamos la estructura de las empresas por segmentos de plantilla, la distribución por estrato de personas asalariadas es la siguiente:



Las empresas con plantillas entre 50 y 100 personas trabajadoras constituyen un 53% de la muestra, seguidas de aquellas con plantillas entre 101 y 150 personas trabajadoras (26%). Por el contrario, aquellas entre 11 a 49 personas trabajadoras suponen sólo un 1%.

No existe ningún plan de igualdad perteneciente a microempresas (1 a 10 personas trabajadoras).

Podemos concluir que el 79% de los Planes de igualdad corresponden a empresas que cuentan con plantillas entre 50 y 150 personas trabajadoras.

Realizando el análisis por sector de actividad, en la muestra analizada hay una representación de empresas de diferentes sectores, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

CNAE
0893: Extracción de sal
1039: Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas
1052: Elaboración de helados
1082: Fabricación de cacao, chocolate y productos de confitería
1107: Fabricación de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas
1310: Preparación e hilado de fibras textiles
1320: Fabricación de tejidos textiles
1330: Acabado de textiles
1520: Fabricación de calzado
18: Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
2041: Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento
2219: Fabricación de otros productos de caucho
2410: Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroatomociones
2512: Fabricación de carpintería metálica
2561: Tratamiento y revestimiento de metales
3030: Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
3099: Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p
3101: Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales
3240: Fabricación de juegos y juguetes
3600 Captación, depuración y distribución del agua
3811: Recogida de residuos no peligrosos
4121: Construcción de edificios residenciales
4531: Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4631: Comercio al por mayor de frutas y hortalizas
4639: Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco
4675: Comercio al por mayor de productos químicos
4690: Comercio al por mayor no especializado
4752: Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados
4759: Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación, y otros artículos de uso doméstico ...
5222: Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores
5510: Hoteles y alojamientos similares
5629: Otros servicios de comidas
6201: Actividades de programación informática
6391: Actividades de las agencias de noticias
6832: Gestión y administración de la propiedad inmobiliaria
8411: Actividades generales de la Administración Pública
8520: Educación primaria
8531: Educación secundaria general
8690: Otras actividades sanitarias
8720: Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad...
8731: Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores
9311: Gestión de instalaciones deportivas
9329: Otras actividades recreativas y de entretenimiento
9499: Otras actividades asociativas n.c.o.p

Se aprecia una mayor concentración sectorial de las mujeres en las siguientes actividades:

CNAE
4639: Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco
4759: Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación, y otros artículos de uso doméstico ...
5629: Otros servicios de comidas
8531: Educación secundaria general
8720: Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad...
8731: Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores
9499: Otras actividades asociativas n.c.o.p

Y una fuerte concentración de hombres en las siguientes:

CNAE
0893: Extracción de sal
1310: Preparación e hilado de fibras textiles
1320: Fabricación de tejidos textiles
1330: Acabado de textiles
18: Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
2219: Fabricación de otros productos de caucho
2410: Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroatomociones
2512: Fabricación de carpintería metálica
2561: Tratamiento y revestimiento de metales
3030: Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
3099: Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p
3101: Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales
3600: Captación, depuración y distribución de gas
3811: Recogida de residuos no peligrosos
4531: Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4675: Comercio al por mayor de productos químicos
4752: Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados
5222: Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores
6201: Actividades de programación informática
8690: Otras actividades sanitarias
9329: Otras actividades recreativas y de entretenimiento

Teniendo en cuenta la titularidad de las empresas (privada, pública), el 93,55% planes de igualdad corresponden a empresas del sector privado y el 6,45% al sector público.

Respecto al ámbito funcional, el 100% de los planes de igualdad de la muestra son de empresa, no existiendo ningún Plan de igualdad de grupos de empresas.

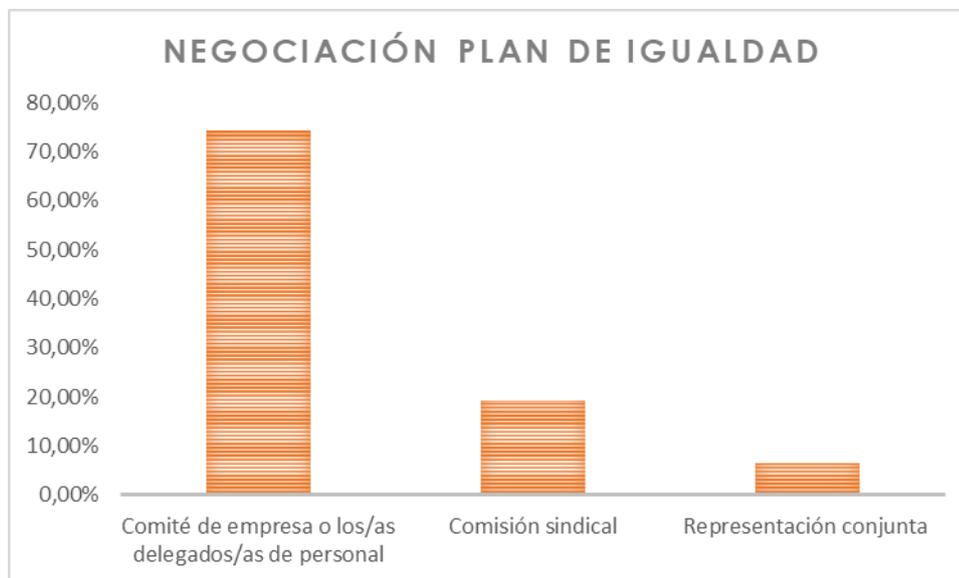
En lo concerniente a la naturaleza del plan, el 85% de los planes de igualdad de las empresas analizadas son por disposición legal frente a un 15% que son voluntarios.



A su vez, el 93,55% de los Planes de igualdad son los primeros planes realizados por las empresas frente al 12,90% de planes de igualdad que no se encuentran en esta situación.

Al analizar la Representación legal de las personas trabajadoras y la negociación del Plan de igualdad, el 74,19% de los Planes de igualdad han sido negociados con el Comité de empresa o los/as delegados/as de personal, el 19,35% con la Comisión sindical, y el 6,45% con una representación conjunta de Comité de empresa o

delegados/as de personas y Comisión sindical. No hay ningún Plan de igualdad que se haya negociado con las secciones sindicales.



En lo que atañe a si la Comisión negociadora ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, el 90,32% de las empresas ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado frente al 9,68% que no ha contado con este.

Dentro de las empresas que han contado con apoyo y asesoramiento externo especializado, el 79,03% lo han obtenido por parte de Consultorías externas, el 3,23% de otras Administraciones, el 6,45% de Organizaciones empresariales, y un 1,61% de Organizaciones sindicales.

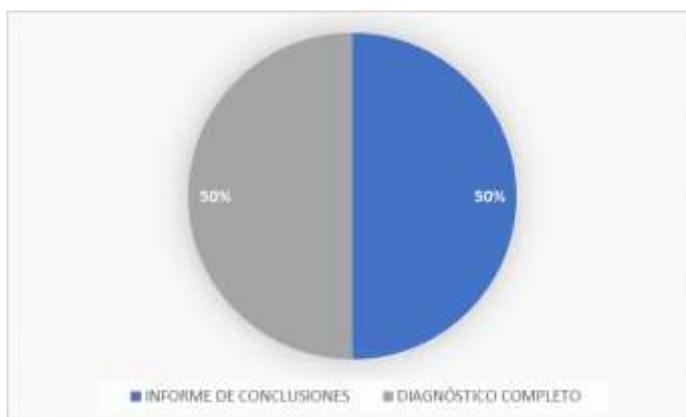


Por lo que respecta al diagnóstico de situación, y a si se han incorporado en el mismo materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sólo un 4,84% no ha incorporado ninguna materia adicional frente a un 95,16% que sí que las incorporó.

Entre las materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se incorporaron violencia de género (56,45%), salud laboral desde una perspectiva de género (64,52%), y lenguaje y comunicación no sexista (85,48%). Un 6,45% además incorporó otras medidas como Responsabilidad Social Corporativa, Cultura, Coeducación, y relación de la empresa con su entorno.



Si consideramos el contenido del diagnóstico de los Planes de igualdad, el 50% de las empresas analizadas incorpora en el Plan un informe de conclusiones frente al otro 50% que incorpora el diagnóstico completo.

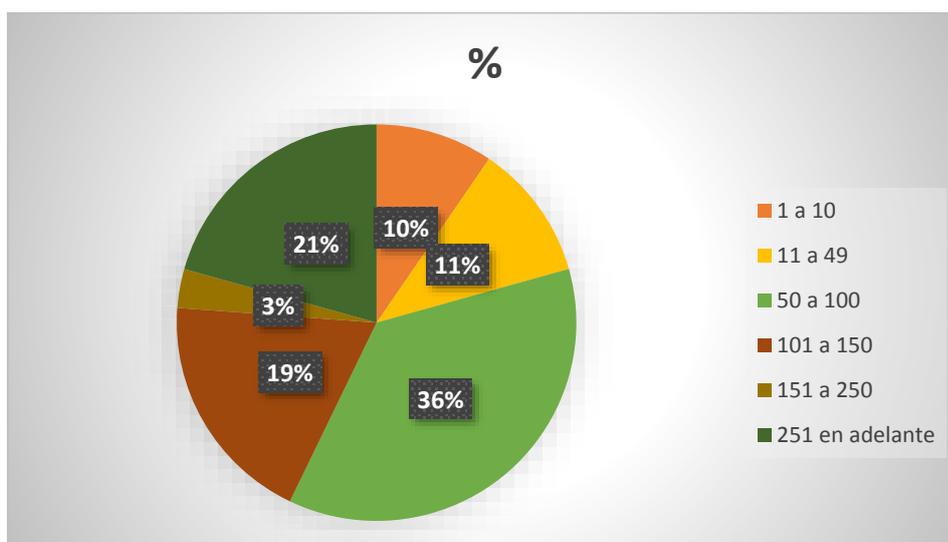


La falta del diagnóstico completo de la situación en los Planes de Igualdad ha impedido hacer una evaluación completa de las medidas que se exponen en cada uno de ellos.

No obstante, analizando el 50% de los Planes de igualdad que sí que aportan el diagnóstico completo conviene destacar que las áreas en las que se han implantado menos medidas son las de salud laboral desde una perspectiva de género, así como la de violencia de género, y las áreas en las que más son selección y contratación, formación, y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

CASTELLÓN.

Si observamos la estructura de las empresas por segmentos de plantilla, la distribución por estrato de personas asalariadas es la siguiente:



Las empresas con plantillas entre 50 y 100 personas trabajadoras constituyen un 36% de la muestra, seguidas de aquellas con plantillas de 251 personas trabajadoras en adelante (21%). Por el contrario, aquellas entre 151 a 250 personas trabajadoras suponen sólo un 3%. Un 10% de los planes de igualdad pertenecen a microempresas (1 a 10 personas trabajadoras).

Podemos concluir que el 55% de los Planes de igualdad corresponden a empresas que cuentan con plantillas entre 50 y 150 personas trabajadoras.

Realizando el análisis por sector de actividad, en la muestra analizada hay una representación de empresas de diferentes sectores, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

CNAE	Nº
0161: Actividades de apoyo a la agricultura	2
1022: Fabricación de conservas de pescado	1
1039: Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas	1
1073: Fabricación de pastas alimenticias, cuscús y productos similares	1
1419: Confección de otras prendas de vestir y accesorios	1
1812: Otras actividades de impresión y artes gráficas	1
2012: Fabricación de colorantes y pigmentos	1
2030: Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares; tintas de imprenta y masillas	4
2059: Fabricación de otros productos químicos n.c.o.p	1
2311: Fabricación de vidrio plano	2
2331: Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica	7
2341: Fabricación de artículos cerámicos de uso doméstico y ornamental	2
2369: Fabricación de otros productos de hormigón, yeso y cemento	1
2511: Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	1
2899: Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p	1
3109: Fabricación de otros muebles	2
3312: Reparación de maquinaria	1
4311: Demolición	1
4631: Comercio al por mayor de frutas y hortalizas	2
4669: Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo	1
4711: Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco	1
4741: Comercio al por menor de ordenadores, periféricos y programas informáticos en establecimientos...	1
5510: Hoteles y alojamientos similares	1
6209: Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática	4
7112: Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	1
7410: Actividades de diseño especializado	1
7720: Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades	1
7820: Actividades de las empresas de trabajo temporal	1
8121: Limpieza general de edificios	2
8411: Actividades generales de la Administración Pública	1
8425: Protección civil	1
8520: Educación primaria	3
8533: Actividades de las escuelas de conducción y pilotaje	1
8559: Otra educación n.c.o.p	1
8610: Actividades hospitalarias	2
8710: Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios	2
8731: Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores	1
8732: Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad física	1
8812: Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad	2
9499: Otras actividades asociativas n.c.o.p	1

Se aprecia una mayor concentración sectorial de las mujeres en las siguientes actividades:

CNAE
1022: Fabricación de conservas de pescado
1419: Confección de otras prendas de vestir y accesorios
5510: Hoteles y alojamientos similares
7820: Actividades de las empresas de trabajo temporal
8520: Educación primaria
8610: Actividades hospitalarias
8710: Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios
8731: Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores
8732: Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad física
8812: Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
9499: Otras actividades asociativas n.c.o.p

Y una fuerte concentración de hombres en las siguientes:

CNAE
0161: Actividades de apoyo a la agricultura
1812: Otras actividades de impresión y artes gráficas
2012: Fabricación de colorantes y pigmentos
2030: Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares; tintas de imprenta y masillas
2059: Fabricación de otros productos químicos n.c.o.p
2331: Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica
2341: Fabricación de artículos cerámicos de uso doméstico y ornamental
2369: Fabricación de otros productos de hormigón, yeso y cemento
2511: Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
2899: Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p
3109: Fabricación de otros muebles
3312: Reparación de maquinaria
4311: Demolición
4669: Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo
4711: Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco
4741: Comercio al por menor de ordenadores, periféricos y programas informáticos en establecimientos...
6209: Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática
6209: Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática
8121: Limpieza general de edificios
8425: Protección civil
8533: Actividades de las escuelas de conducción y pilotaje

Teniendo en cuenta la titularidad de las empresas (privada, pública), el 96,83% planes de igualdad corresponden a empresas del sector privado y el 3,17% al sector público.

Respecto al ámbito funcional, el 98,41% de los planes de igualdad de la muestra son de empresa, 1 Plan de igualdad es de grupo de empresas.

En lo concerniente a la naturaleza del plan, el 77,78% de los planes de igualdad de las empresas analizadas son por disposición legal frente a un 22,22% que son voluntarios.



A su vez, el 79,37% de los Planes de igualdad son los primeros planes realizados por las empresas frente al 20,63% de planes de igualdad que no se encuentran en esta situación.

Al analizar la Representación legal de las personas trabajadoras y la negociación del Plan de igualdad, el 69,84% de los Planes de

igualdad han sido negociados con el Comité de empresa o los/as delegados/as de personal, el 12,70% con la Comisión sindical, el 9,52% con una representación conjunta de Comité de empresa o delegados/as de personas y Comisión sindical, y un 7,94% de los Planes de igualdad se ha negociado con las secciones sindicales.



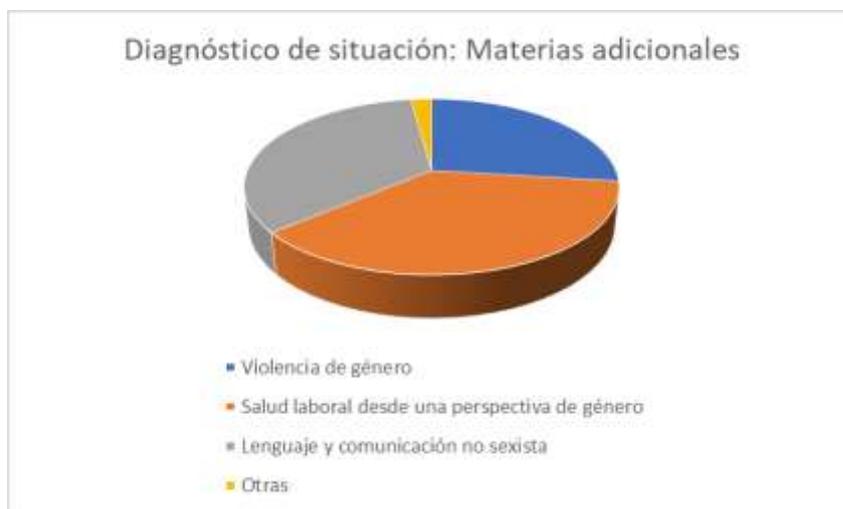
En lo que atañe a si la Comisión negociadora ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, el 90,48% de las empresas ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado frente al 9,52% que no ha contado con este.

Dentro de las empresas que han contado con apoyo y asesoramiento externo especializado, el 77,78% lo han obtenido por parte de Consultorías externas, el 1,59% de Organizaciones empresariales, y el 11,11% de Organizaciones sindicales.

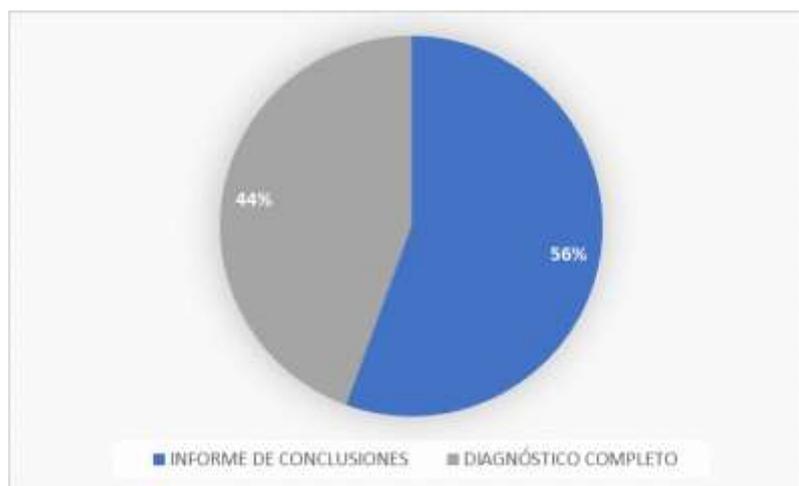


Por lo que respecta al diagnóstico de situación, y a si se ha incorporado en el mismo materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un 7,94% no ha incorporado ninguna materia adicional frente a un 92,06% que sí que las incorporó.

Entre las materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se incorporaron violencia de género (60,32%), salud laboral desde una perspectiva de género (82,54%), y lenguaje y comunicación no sexista (76,19%). Un 4,76% además incorporó otras medidas como Cultura.



Si consideramos el contenido del diagnóstico de los Planes de igualdad, el 56% de las empresas analizadas incorpora en el Plan un informe de conclusiones frente al otro 44% que incorporó el diagnóstico completo.



La falta del diagnóstico completo de la situación en los Planes de Igualdad ha impedido hacer una evaluación completa de las medidas que se exponen en cada uno de ellos.

No obstante, analizando el 44% de los Planes de igualdad que sí que aportan el diagnóstico completo conviene destacar que las áreas en las que se han implantado menos medidas son las de salud laboral desde una perspectiva de género, así como la de violencia de género, y lenguaje y comunicación no sexista, y las áreas en las que más son selección y contratación, formación, y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

8. CONCLUSIONES.

La ausencia de información sobre el número de empresas de la Comunitat Valenciana que están obligadas a implantar planes de igualdad impide conocer el nivel de implementación de los planes de igualdad por parte de estas. Así, los exiguos datos existentes parecen indicar un limitado nivel de implantación de los Planes de igualdad por parte de las Organizaciones. No obstante, este limitado grado de implantación de los Planes de Igualdad podría ser consecuencia de la falta de registro, control y supervisión por parte de las Autoridades competentes.

Por otro lado, algunas empresas desconocen que la infracción por no tener un plan de igualdad se puede clasificar en grave o muy grave, y ello conlleva la imposición de sanciones económicas. La falta de cumplimiento de la legislación vigente puede ocasionar significativas consecuencias económicas y de imagen para la empresa. Puede generar también un clima laboral tenso y dificultar las relaciones laborales.

La realización del diagnóstico de situación en las empresas implica llevar a cabo un análisis de la situación de las mismas que permita detectar las prácticas que puedan generar desigualdades o discriminaciones por razón de sexo. Permite conocer la situación de partida de mujeres y hombres en un ámbito concreto, así como descubrir las posibles desigualdades. Para ello, se utilizan indicadores de género cualitativos y cuantitativos con respecto a la presencia de hombres y mujeres en el ámbito de actuación mediante datos

desagregados por sexo, siendo recomendable la inclusión de una breve conclusión al análisis.

En el proceso de elaboración del Plan de igualdad las medidas de acción positiva destinadas a favorecer tanto a las mujeres como a los hombres, constituyen el método utilizado para la eliminación de situaciones de discriminación indirecta. Estas deben ser forjadas como medidas de carácter temporal siendo sólo necesarias hasta que se consigan superar los desequilibrios en la situación de mujeres y hombres en la empresa. El reto al que se enfrentan las empresas de la Comunitat Valenciana a la hora de realizar los Planes de igualdad es la elaboración de un documento en el que se exponga la información necesaria para valorar la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa, así como conseguir que las medidas de acción positiva se conviertan en prácticas cotidianas.

Evidentemente, cualquier tipo de empresa puede realizar el diagnóstico de situación, así como implementar el Plan de igualdad. Sin embargo, y así se desprende del presente informe, en algunas empresas es más fácil de realizar que en otras.

Por ejemplo, en las empresas pequeñas el número de personas dedicadas a la puesta en práctica del Plan de igualdad será mucho menor que en empresas de mayor tamaño, y la división del trabajo será mucho menor.

De igual modo, trabajadoras y trabajadores no se distribuyen de forma homogénea entre las diferentes ocupaciones, sectores de actividad o empresas de desiguales tamaños.

Cuando los Planes de igualdad se negocian con los sindicatos más representativos las medidas de acción positiva son el resultado, en ocasiones, de una decisión unilateral del sindicato y no de una decisión voluntaria por parte de la empresa, ello implica que la medida de acción positiva se diseñe sin tener en cuenta el tamaño, las necesidades y las posibilidades de las empresas.

Estas medidas de acción positiva derivan de las materias analizadas en el diagnóstico.

Así, más del 90% de las empresas analizadas incorporan como materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, violencia de género, salud laboral desde una perspectiva de género, y lenguaje y comunicación no sexista.

Del examen de las medidas de acción positiva propuestas en materia de violencia de género, salud laboral desde una perspectiva de género, y lenguaje y comunicación no sexista, la mayoría de las empresas analizadas coinciden en las siguientes:

❖ Violencia de género:

Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que

dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

❖ Salud laboral desde una perspectiva de género:

Realización de la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.

Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

Disponer de un informe sobre siniestralidad por sexos y grupo profesional o puesto de trabajo.

❖ Lenguaje y comunicación no sexista:

Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.

Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al sexo.

Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, las memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.

Realizar una campaña de difusión del Plan de igualdad.

En lo concerniente a las herramientas puestas a disposición por parte del Ministerio de igualdad, la mayoría de las empresas analizadas nos ponen de manifiesto la dificultad en la utilización de la herramienta para la valoración de puestos de trabajo, cuyo uso es exigido en las negociaciones por los sindicatos más representativos.

En este sentido, la última versión facilitada no permite a las empresas incorporar las competencias requeridas en sus puestos de trabajo sino que les obliga a cumplimentar una serie de campos ya definidos, mucho de los cuales no guardan relación con las descripciones de puestos de trabajo de la empresa en cuestión (en caso de que dispongan de ellas), además de encontrarse sometida la valoración de dichos campos a un elevado grado de subjetividad, produciéndose, como consecuencia, una valoración de puestos de trabajo muy alejada de la realidad empresarial.

La clave para que la valoración de puestos de trabajo esté libre de sesgos se encuentra en la selección de criterios de valoración y el esquema de ponderación utilizados.

El proceso de valoración de puestos de trabajo, además de poner en evidencia la discriminación por razón de sexo, puede poner de manifiesto desajustes para algunos puestos de trabajo masculinizados que requerirían ser ajustados si la empresa busca un sistema retributivo igualitario para todas sus personas.

Es una realidad común el que las empresas de la Comunitat Valenciana, de toda índole y tamaño, requieren ayuda y consejo para la elaboración de sus Planes de igualdad, así como para planificar actuaciones adaptadas a sus características. En consecuencia, las empresas solicitan en su mayoría un asesoramiento a Consultorías externas.

Con todo, siguen necesitando tiempo, así como recursos económicos y humanos para poder llevarlo a cabo. Por todo ello, conforme a la muestra analizada observamos que la naturaleza de la mayoría de los Planes de igualdad de las Provincias de Alicante (85%) y Castellón (78%) son por disposición legal, mientras que en Valencia este porcentaje es de un 66%. La voluntariedad en el carácter de los Planes de igualdad viene producida sobre todo por el acceso a subvenciones y/o licitaciones públicas.

La generalidad de las empresas analizadas incide nuevamente en señalar como obstáculos para la realización del seguimiento del Plan de igualdad e incorporar las medidas de acción positiva derivadas del mismo, la falta de tiempo, así como de personas que puedan efectuar la implantación y seguimiento. Consecuentemente, se debe poner el acento en la necesidad de una buena gestión de los recursos humanos, así como de una mejora en los procesos de organización del trabajo

llevando a cabo, entre otros, procesos de digitalización que permitan una mejor gestión del tiempo.

La negociación de los Planes de igualdad en las tres Provincias generalmente se lleva a cabo con el Comité de empresas o los/as delegados/as de personal. Si cruzamos este dato con la información obtenida en el Focus Group y en las entrevistas cursadas acerca de las dificultades existentes en la negociación de los Planes de igualdad, podríamos pensar que el hecho de tener que negociar con los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa estaría siendo un freno en la implantación de los Planes de igualdad para aquellas empresas que no cuentan con Representación legal de las personas trabajadoras en la totalidad de los centros de trabajo o en ninguno.

9. RECOMENDACIONES.

- Es necesario insistir en que los planes de igualdad no tienen como finalidad dar privilegios a las mujeres ni perjudicar a los hombres, sino que tienen como finalidad restaurar el equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa, de igual modo que contribuyen a la fidelización del talento femenino, a la mejora de la marca empleadora, redundando todo ello en mayor productividad y competitividad de la empresa.

- Es conveniente considerar el plan de igualdad como una estrategia más de la compañía, asegurando la implicación efectiva de la dirección.

- El sector empresarial valenciano ha de tomar conciencia de su nivel de alineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En este sentido, la Agenda 2030 identifica 17 objetivos y 169 metas. A los efectos de los Planes de igualdad, los ODS 5 (igualdad de género), 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y 10 (reducción de las desigualdades) merecen una especial atención.

- Es recomendable que la RLPT y/o los sindicatos más representativos participen en el desarrollo de los planes de igualdad mediante aportaciones constructivas que permitan conseguir el objetivo de los planes de igualdad, no perdiendo de vista el tamaño, las necesidades y las posibilidades de las empresas, así como mantengan cierta flexibilidad en la negociación de los mismos. El Plan de igualdad debe ser aplicable a la realidad de la empresa, y las medidas de acción positivas deben ser coherentes con los medios disponibles.

- Por parte de la empresa debe asegurarse la trazabilidad completa del proceso de negociación desde la comunicación para constituir la Comisión negociadora hasta el contenido de las Actas de la Comisión negociadora con la finalidad de documentar las posturas de las partes en la negociación, así como el contenido objeto de la misma.

- Hay que tener en cuenta que el Diagnóstico ha de servir como un medio que permita identificar los aspectos de la empresa que serían aconsejables mejorar para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Por tanto, las empresas deben poder adaptarlo a sus circunstancias, no estando obligadas a efectuar un análisis exhaustivo sobre la igualdad de oportunidades en la empresa, el cual muchas veces resulta imposible de acometer. Se trata de que el diagnóstico resulte útil y sea funcional. De igual manera, es

recomendable que se produzca una simplificación de las herramientas del registro retributivo y de la valoración de puestos de trabajo.

- Se debe fomentar la formación en igualdad en las empresas con el objetivo de sensibilizar a los puestos directivos, así como a las personas trabajadoras con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de igual modo que en corresponsabilidad para cambiar comportamientos de las personas.

- Debería estipularse el registro de los Planes de igualdad en el REGCON por silencio administrativo positivo. En este sentido, se recomienda que las empresas activen el plazo de cómputo del mismo una vez registrado el Plan de igualdad en el REGCON.

- Convendría llevar a cabo la modificación del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, para alinear los criterios de legitimación del banco social a los establecidos en el Estatuto de los trabajadores, en cuanto a la composición de las Comisiones ad hoc se refiere.

- Es recomendable promover la necesidad de una mayor participación femenina en las Comisiones de negociación, así como en los órganos de dirección de las organizaciones empresariales y sindicales, no solo como medio para hacer pedagogía desde las estructuras negociales sino con el fin de dotar de la máxima legitimidad al proceso negociador, bajo la premisa de que en las Comisiones de negociación se debe procurar una presencia y representación significativa de mujeres. En este proceso de mayor incorporación de las mujeres en las Comisiones de negociación se debe contemplar el rol negociador y mediador de las mujeres para la resolución de los

conflictos como competencia relevante en la calidad y resultados del proceso de negociación.