

PLANES DE IGUALDAD EN PYMES: UNA HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO

ALGUNOS DATOS FORMA DE INTRODUCCIÓN

La precariedad laboral ha sido una característica del empleo de las mujeres, siempre hemos tenido una mayor tasa de desempleo, una menor tasa de ocupación, hemos sido mayoría en los trabajos a tiempo parcial y por duración determinada, y nuestra empleabilidad ha disminuido enormemente cuando aumentaban nuestras responsabilidades familiares.

Desciende la tasa de actividad femenina: mayor inactividad significa más mujeres dedicadas a las tareas del hogar y al cuidado de personas dependientes. Tienen mayor desempleo y de mayor duración. A las mujeres también se les contrata menos y de una forma menos estable, sobre todo en contratos a tiempo parcial. Hay un descenso de mujeres que trabajan por cuenta ajena y sube el número de autónomas. La afiliación a la Seguridad Social de las mujeres disminuye, puede ser un indicio de la feminización de la economía sumergida. El Sector con más empleo femenino es el de Servicios y las ocupaciones más feminizadas son Empleadas de hogar, vendedoras de tiendas y almacenes, camareras, limpiadoras, administrativas, trabajadoras de hoteles y atención al público en general.

DATOS

- 1 De cada 10 andaluzas de 20 a 64 años hay 3 que no pueden o no quieren trabajar.
- 2 Actualmente los hombres tienen 13 puntos y medio más de tasa de actividad que las mujeres.
- 3 Un 60% de paro en Andalucía es de mujeres, según últimos datos de la EPA, la tasa de paro de las mujeres está en seis puntos y medio por encima de la tasa de paro de los hombres.

PLANES DE IGUALDAD EN PYMES: UNA HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO

- 4 De las nuevas afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía hay una diferencia de 577.000 a favor de los hombres, estando la tasa de empleo de las mujeres 14 puntos por debajo de la de los hombres
- 5 De cada 10 personas paradas en Andalucía, 6 son mujeres. De cada 10 personas contratadas 4 son mujeres, la mayoría temporales
- 6 De cada 100 contratos a tiempo parcial en Andalucía y España, más de 70 son de mujeres
- 7 De cada 20 personas que trabajan en el sector servicios 10 son mujeres, en el de agricultura y en el de industria 4 y en la construcción solamente 1.
- 8 Aprovechar el talento femenino podría aumentar el PIB entre un 6 y un 10% per capita y un 18% más de riqueza y desarrollo de Andalucía.
- 9 De 100 mujeres que deciden ser madres, 3 son despedidas, 7 renuncian al empleo y 35 solicitan reducción de jornada y salario.(datos estatales)
- 10 En Andalucía la brecha salarial es del 24.21%, supone que 1.036.700 mujeres dejan de percibir 5.859,24€ al año, cuyo montante total es 6.074.274.108€
- 11 En Andalucía la brecha en percepción de pensiones entre mujeres y hombres es del 35.14%, con una diferencia de 360.27 € mensuales y 5.043,78 € anuales.

QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD

Un plan de Igualdad es un instrumento práctico que sirve para corregir las discriminaciones de las mujeres en los centros de trabajo: objetiviza los procesos de acceso y promoción evitando sesgos sexistas, corrige la brecha

PLANES DE IGUALDAD EN PYMES: UNA HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO

salarial, propone medidas de conciliación y corresponsabilidad, introduce medidas preventivas y de tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, e incluye medidas de acción positiva para corregir las diferencias existentes que se basen en discriminaciones por razón de sexo.

En definitiva, son una herramienta para las organizaciones sindicales y para la población trabajadora que sirve para regular las relaciones laborales desde la perspectiva de género, es decir, contando con las diferencias existentes entre mujeres y hombres y tratando de corregirlas.

EXPERIENCIA DE UGT ANDALUCÍA

UGT Andalucía lleva desde el año 1998 asesorando y negociando Planes de Igualdad, trabajamos en todos los ejes que tienen que ver con las relaciones laborales y que inciden en la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral como pueden ser:

- Principio de igualdad, no discriminación y acciones positivas
- Acceso al empleo, formación y promoción desde la igualdad de oportunidades
- Discriminación retributiva entre mujeres y hombres
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad
- Tiempo de trabajo
- Prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Salud laboral desde la perspectiva de género
- Prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Defensa de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

PLANES DE IGUALDAD EN PYMES: UNA HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO

La Secretaría Igualdad y Juventud de UGT Andalucía lleva asesorando a delegados y a delegadas en la implantación de Planes de Igualdad desde antes de que se aprobara la Ley Orgánica de Igualdad.

En 2018 se han asesorado directamente a unos 10 planes de igualdad, estos planes de igualdad afectan a las **condiciones laborales de más de 245.000 personas**. Luego hay que destacar que nuestra labor es fundamental y tiene efectos directos en derechos laborales y mejoras con respecto a lo que está regulado tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en los convenios colectivos de aplicación.

Hemos formado a más de **300 personas** este año en como negociar Planes de Igualdad, y desde el 2007 hemos participado en la negociación de planes de igualdad de más de 200 entidades, empresas públicas y privadas, de todos los sectores. De todas estas más de la mitad, **no llegaron a firmar su plan de igualdad**, en un 80% de los casos por circunstancias directas derivadas de la crisis económica o por tener una negociación de un convenio colectivo pendiente, en periodos anteriores muchas pararon la negociación debido a la proliferación de expedientes de regulación de empleo, recortes salariales, cierre, paralización de la negociación colectiva, etc. **El otro 27% de las mismas sí concluyeron el Plan de Igualdad**. Sin embargo, **muchas de estas empresas, habían comenzado la negociación del Plan a instancias de la Inspección de trabajo**, no voluntariamente.

Luego hay que poner sobre la mesa el escaso o nulo interés empresarial en implantar políticas de igualdad en las mismas. Por esto nuestra labor es estar con los y las trabajadoras en sus puestos de trabajo, defendiendo la igualdad y combatiendo las discriminaciones por razón de sexo en las empresas.

COMO IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

PLANES DE IGUALDAD EN PYMES: UNA HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO

Ante el incumplimiento generalizado de las grandes empresas y administraciones, hemos visto un aumento en las solicitudes de asesoramiento en las pequeñas y medianas empresas, muchas de ellas sin representación sindical, que nos llaman a UGT Andalucía para que les asesoremos.

Esto se debe a varias razones: la primera y determinante es que las administraciones les exigen tener planes de igualdad para poder acceder a la contratación pública, la segunda es que, quizá por su carácter más humano y familiar en las relaciones de las personas que trabajan y gestionan, tengan una mayor sensibilidad, en comparación con las grandes corporaciones, a la hora de implantar medidas y planes de igualdad.

La negociación de un Plan de Igualdad puede ser más sencilla en una empresa más pequeña, al tener un diagnóstico más fácil de hacer por el tamaño de la propia empresa y el número de personas al que afecta. También la cercanía entre empresariado y plantilla puede hacer más factible negociar mejoras en cuanto a la organización de funciones y de tiempos. También puede ser complejo, al haber menos personal, el poder compaginar varias solicitudes de derechos de conciliación por cuestiones obvias: imaginad una panadería con dos trabajadoras solicitando ambas el mismo turno para conciliar, por ejemplo.

EL PLAN DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTA DE DESARROLLO

El Plan de Igualdad es una herramienta de desarrollo y modernización de las entidades, que favorecen las relaciones laborales pacíficas y la implicación de la plantilla con el objeto de la empresa, y si el factor humano mejora, el económico también.

Favorece un mejor uso de los tiempos desde un punto de vista de racionalizar los horarios, siendo el país que más trabaja y que menos produce, y el



**PLANES DE IGUALDAD EN PYMES:
UNA HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO**

resultado es una mayor dedicación y productividad, reduce el estrés, las diferencias entre compañeros y compañeras, mejora el clima laboral, aprovecha el talento de las mujeres de la misma forma que el de los hombres, e incentiva una responsabilidad social y la imagen de la empresa hacia el exterior. Nos hace tener una gestión de los recursos humanos moderna y diferente, lo que hace que el desarrollo empresarial sea mucho mas favorable.