

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: ESTUDIO SOBRE SU IMPLANTACIÓN E IMPACTO

Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales

2021



Contenido

I. ¿Qué son los planes de igualdad?	2
II. Características del tejido empresarial en España.....	5
1 - ¿Cómo es la distribución de personas trabajadoras según el tamaño de la empresa?	10
2 - Resumen del apartado:.....	12
III. Implementación de los planes de igualdad.....	13
1 - Resumen del apartado:.....	24
IV. Impacto de los planes de igualdad	25

I. ¿Qué son los planes de igualdad?

Como se indica en el Título Preliminar de la **Constitución Española (CE)**, los poderes públicos tienen la obligación de promover las condiciones necesarias para garantizar una igualdad real y efectiva entre los individuos. Si bien dicho reconocimiento constitucional a la no discriminación por razón de sexo o el desarrollo de una normativa europea acerca de la igualdad de trato en el acceso al empleo constituyen grandes avances, estas medidas han demostrado ser insuficientes por sí solas para el objetivo que se proponen.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal, que debe permear todas las instancias de la realidad social, debe además venir acompañado de una serie de políticas públicas de carácter material que permitan conseguir una igualdad tangible y real, tanto en empresas e instituciones públicas como en organizaciones privadas. Los denominados “planes de igualdad”, consolidados en el marco de la **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituyen la piedra angular de estas políticas.

Los planes de igualdad se definen como un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que restringen la igualdad efectiva de mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo. Constituyen una herramienta fundamental para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, pero también en la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y en el derecho a la conciliación. Además, a través de estos puede prevenirse el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Aunque desde el año 2007 existe la posibilidad de establecer planes de igualdad en las empresas, en un principio solo estaban obligadas a hacerlo las que tuvieran más de 250 trabajadores. Esto ha sido así hasta la publicación del **Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo**, que extendió la obligación de contar con un plan a las empresas con más de 50 trabajadores en plantilla. No obstante, la reforma contemplaba una implementación progresiva, de tal manera que, para el año 2020, debían presentarlo

aquellas empresas con más de 150 personas trabajadoras; en el año 2021, aquellas con más de 100; y en 2022, aquellas que tengan a partir de 50 personas en plantilla.

La elaboración de los planes de igualdad requiere de la realización de un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) y elaborado en la comisión negociadora del plan de igualdad, constituida previamente. En el caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, esta deberá, según el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, (art. 5) crear una comisión integrada por personas de la plantilla en representación de la empresa y los sindicatos más representativos tanto a nivel general como del sector al que pertenezca, que ejercerán el papel de representantes legales de los trabajadores. Una situación anómala pues, como incidiremos más adelante en la obsolescencia de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, este precepto permite que los dos sindicatos mayoritarios negocien en empresas donde no tienen ninguna persona afiliada o en sectores donde no son mayoritarios, mientras que los mayoritarios del sector tienen que demostrar este hecho.

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, contenía un vacío legal con respecto a esta última cuestión, por lo que algunas empresas elaboraban su plan de igualdad sin contar con los trabajadores. En la actualidad, y gracias a la actualización que introdujo el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, las empresas tienen una pauta clara con respecto a la negociación y elaboración de los planes de igualdad.

En resumidas cuentas, los planes de igualdad se contemplaron por primera vez en la Ley de Igualdad de 2007, aunque el avance en su regulación se ha producido a través de tres Reales Decretos:

- Real decreto 6/2019: a través de esta norma, se amplía la obligatoriedad de negociar planes de igualdad a empresas de entre 50 y 250 trabajadores. Esto supuso un gran paso hacia adelante, ya que la estructura empresarial de nuestro país se caracteriza por la predominancia de las pequeñas y medianas empresas. Por ello, muchas personas se quedaban fuera de los planes. La entrada en vigor de la norma, como mencionamos anteriormente, se produjo de forma escalonada, dando así tiempo a medianas y pequeñas empresas a organizarse con la suficiente antelación. Además

de tener un plan de igualdad negociado, las empresas debían inscribir sus planes de igualdad en el registro, con el imperativo posterior de desarrollarse reglamentariamente. Otra de las medidas del decreto en materia de igualdad es la modificación del apartado del Estatuto de los Trabajadores que tiene que ver con la transparencia de las tablas salariales. Estas serán de obligada publicación y difusión a los representantes sindicales y podrán pedirse a título personal.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre: modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, incluyendo el registro de cada plan de igualdad. La norma establece las pautas de elaboración y aplicación de los planes de igualdad. Uno de los problemas que presenta es la merma en la calidad del diálogo social, ya que no se han tenido en cuenta las propuestas de otros sindicatos no mayoritarios, como USO, que tiene un largo recorrido en la negociación y firma de planes de igualdad. Esto demuestra las limitaciones del diálogo social en nuestro país, que se derivan de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que data del año 1985, muy obsoleta frente a la realidad sociolaboral de hoy en día. Aunque los planes de igualdad y las medidas destinadas a eliminar la brecha social en las empresas se han elaborado con el fin de impulsar la igualdad efectiva, la complejidad del fenómeno de la brecha salarial hace que esta regulación sea insuficiente. Existen sectores en los que las mujeres ni siquiera se plantean entrar a trabajar, con el agravante de que muchos de ellos son los que tradicionalmente ofrecen mejores condiciones laborales y salariales. El cambio cultural es un reto pendiente y necesario que no podemos resolver a través del plan de igualdad de una empresa.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: persigue la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, a través de la implementación de mecanismos de transparencia salarial y auditorías salariales para detectar las brechas de género y revertirlas. Esta desarrolla los artículos 28, 22.3 t y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores y amplía el artículo 46.6 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva. En España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en un 20%, con las mujeres cobrando de media en torno a 5.000 euros menos al año que los hombres.

El objetivo del presente informe será realizar una radiografía general de la implementación de los planes de igualdad en España: de dónde vienen, cuándo deben aplicarse, su alcance y, en la medida de lo posible, el impacto y la incidencia de los planes de igualdad en función de las características del tejido empresarial español. En este último aspecto, nos encontramos con una limitación clara: la casuística de los diferentes ámbitos de aplicación de los planes y la falta de estadísticas y mediciones sobre el resultado de los planes de igualdad hace realmente difícil una evaluación general.

Para obtener una información más exhaustiva acerca del contenido, registro o negociación de los planes de igualdad, recomendamos consultar la “**Guía de Planes de Igualdad**” elaborada por USO.

II. Características del tejido empresarial en España

Los datos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, a fecha de agosto de 2021, nos muestran que en España existen un total de 2.911.553 empresas inscritas en la Seguridad Social. No obstante, si solo tuviéramos en cuenta a las PYMES y grandes empresas con asalariados, el número total de empresas descendería a 1.296.788.

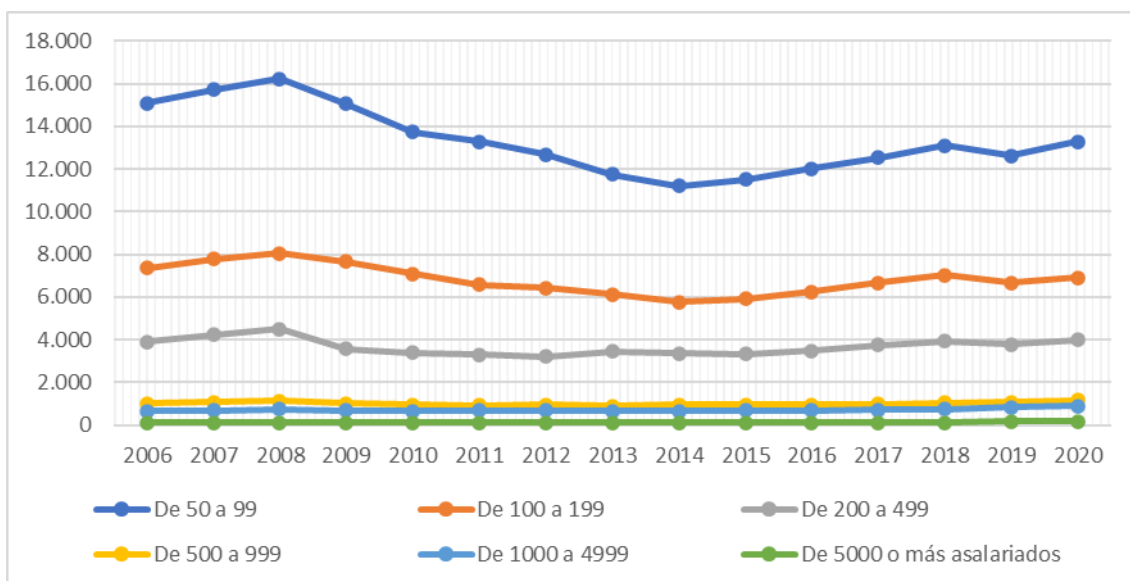
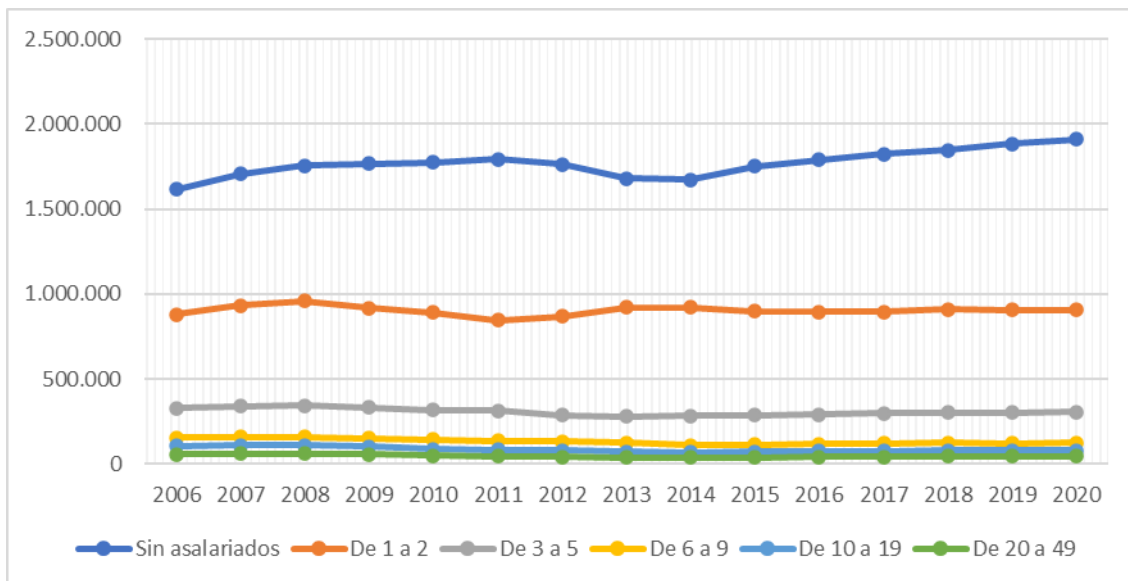
Tamaño de la empresa	TOTAL
PYMES (0-249 asalariados)	2.906.828
<i>PYMES sin asalariados</i>	1.614.765
PYMES con asalariados (1-249)	1.292.063
<i>Microempresas (1-9)</i>	1.113.575
<i>Pequeñas empresas (10-49)</i>	153.722
<i>Medianas empresas (50-249)</i>	24.766
Grandes empresas (250 o más)	4.725
Total de empresas	2.911.553
Total de empresas con asalariados	1.296.788

El Instituto Nacional de Estadística nos permite analizar estos datos de forma más detallada (datos correspondientes al último trimestre del año 2020):

Empresas por estrato de asalariados	TOTAL	TOTAL (%)	% Solo con asalariados
<i>Sin asalariados</i>	1.912.010	56,16%	--
De 1 a 2	907.192	26,65%	60,79%
De 3 a 5	305.986	8,99%	20,50%
De 6 a 9	125.472	3,69%	8,41%
De 10 a 19	81.298	2,39%	5,45%
De 20 a 49	46.101	1,35%	3,09%
De 50 a 99	13.275	0,39%	0,89%
De 100 a 199	6.906	0,20%	0,46%
De 200 a 499	3.976	0,12%	0,27%
De 500 a 999	1.160	0,03%	0,08%
De 1000 a 4999	880	0,03%	0,06%
De 5000 o más asalariados	172	0,01%	0,01%

Observar el número de empresas por segmentos de plantilla resulta esencial para comprender el porcentaje de organizaciones que están obligadas a establecer planes de igualdad en función de la normativa aplicable. Hasta marzo de 2019, solo las empresas con 250 o más personas asalariadas estaban obligadas a tener un plan de igualdad. Aunque el INE clasifique los datos a partir de 200 personas en plantilla, podemos comprobar que el porcentaje de empresas con obligación de establecer los planes habría estado por debajo del 0,5% sobre el total de empresas con personas asalariadas.

Esta estructura empresarial se ha mantenido estable a lo largo de la última década, pues la distribución en el número de empresas por estrato de asalariados apenas ha variado a lo largo de los años:



Como podemos observar en los anteriores gráficos, los principales cambios producidos en la distribución de empresas por tamaño se manifiestan en el aumento de las PYMES sin personas asalariadas y en la reducción de aquellas que presentan entre 50 y 99 personas en plantilla. En cualquier caso, la dinámica de cambio se mantiene estable y gradual. Entre los años 2006 y 2020, las empresas con 200 o más personas trabajadoras han representado, de media, el 0,17% del total de empresas españolas. En esta línea, si nos fijamos en el promedio que han representado las

empresas con 50 o más personas contratadas a lo largo de este mismo periodo, este equivaldría al 0,77% sobre el total de empresas en España.

Son las PYMES sin personal asalariado las que representan un mayor porcentaje sobre el total de empresas, en torno al 54,05%, mientras que el resto han supuesto 45,95% de las organizaciones existentes en este periodo. Por tanto, la gran mayoría de personas que trabajan en el sector privado se encuentran dentro de ese segundo grupo de empresas.

En las siguientes páginas, se vuelven a mostrar los datos de la evolución del número de empresas desde el año 2006 hasta el año 2020 por estrato de personas asalariadas, de forma detallada.

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Sin asalariados	1.912.010	1.882.745	1.845.881	1.823.250	1.791.909	1.754.002
De 1 a 2	907.192	905.013	910.686	894.179	895.574	899.802
De 3 a 5	305.986	302.375	303.574	298.744	292.403	287.430
De 6 a 9	125.472	123.424	125.173	120.696	117.293	112.527
De 10 a 19	81.298	79.393	80.860	77.632	75.022	71.518
De 20 a 49	46.101	45.082	45.485	43.079	40.895	39.101
De 50 a 99	13.275	12.625	13.116	12.540	12.020	11.503
De 100 a 199	6.906	6.658	7.033	6.674	6.243	5.928
De 200 a 499	3.976	3.789	3.925	3.756	3.489	3.340
De 500 a 999	1.160	1.083	1.044	969	951	937
De 1000 a 4999	880	842	750	709	674	683
De 5000 o más asalariados	172	168	119	118	109	107

	2014	2013	2012	2011	2010
Sin asalariados	1.672.483	1.681.588	1.764.987	1.795.321	1.774.005
De 1 a 2	921.000	922.646	867.550	847.952	893.005
De 3 a 5	284.612	280.643	288.896	313.408	318.155
De 6 a 9	110.819	125.029	131.944	138.040	143.016
De 10 a 19	70.226	74.204	79.113	84.834	88.396
De 20 a 49	38.157	39.506	43.070	46.160	48.765
De 50 a 99	11.223	11.745	12.700	13.279	13.745
De 100 a 199	5.753	6.130	6.434	6.585	7.098
De 200 a 499	3.346	3.450	3.214	3.288	3.374
De 500 a 999	942	885	935	923	952
De 1000 a 4999	646	643	669	679	651
De 5000 o más asalariados	103	101	105	107	101

	2009	2008	2007	2006
Sin asalariados	1.767.470	1.754.374	1.706.140	1.616.883
De 1 a 2	919.092	958.711	932.526	881.748
De 3 a 5	332.671	345.848	340.638	328.820
De 6 a 9	151.233	160.460	158.159	154.635
De 10 a 19	101.601	110.369	108.866	105.470
De 20 a 49	55.641	61.709	60.738	58.725
De 50 a 99	15.075	16.242	15.737	15.087
De 100 a 199	7.672	8.061	7.780	7.367
De 200 a 499	3.578	4.511	4.218	3.908
De 500 a 999	1.008	1.117	1.072	999
De 1000 a 4999	678	725	684	658
De 5000 o más asalariados	111	112	99	93

1 - ¿Cómo es la distribución de personas trabajadoras según el tamaño de la empresa?

Los siguientes datos, ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, nos mostrarán la distribución de las personas trabajadoras en España según el tamaño de la empresa contratante. En este caso, solo tendremos en cuenta las empresas con personal en plantilla; es decir, el análisis se establece sobre 45,95% de las organizaciones anteriormente mencionadas (datos correspondientes a agosto de 2021).

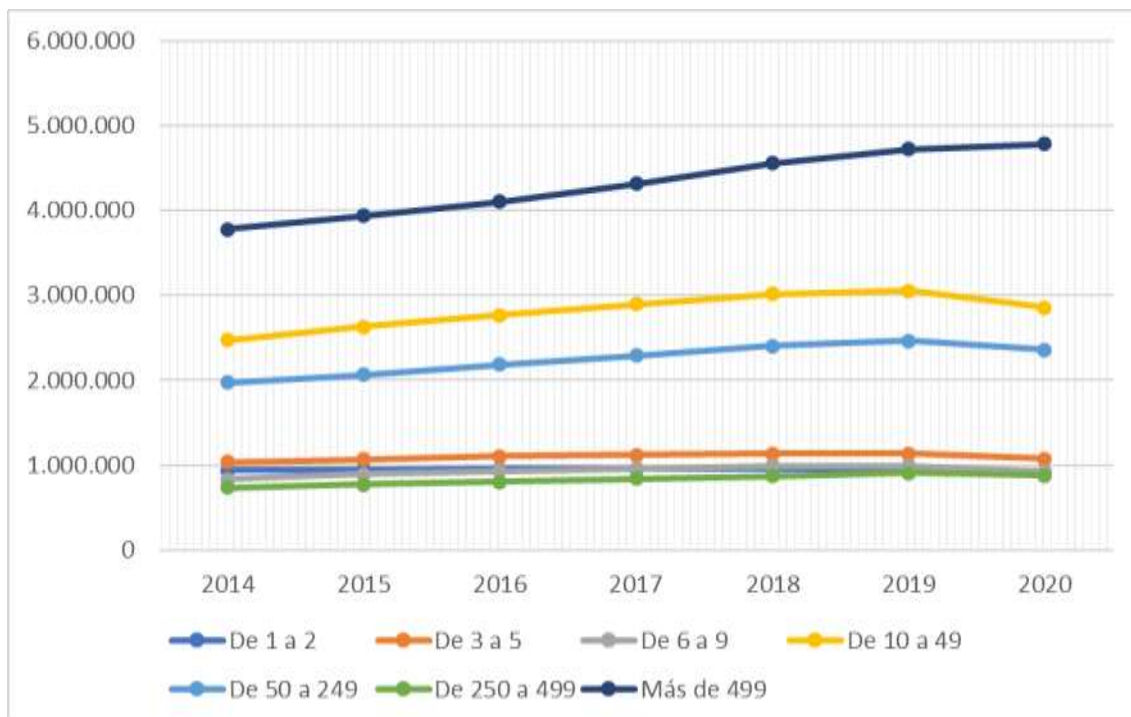
Tamaño de la empresa (rango de plantilla)	Número de personas en plantilla	Personas trabajadoras (%)
De 1 a 2	923.428	6,6%
De 3 a 5	1.078.818	7,7%
De 6 a 9	936.702	6,7%
De 10 a 49	3.000.387	21,5%
De 50 a 249	2.423.150	17,3%
De 250 a 499	871.589	6,2%
Más de 499	4.732.444	34,0%
Total de personas trabajadoras	13.966.518	100%
Personas asalariadas en empresas de 1 a 49	5.939.335	42,6%
En empresas de 50 a 249	2.423.150	17,3%
En empresas de 250 o + personas asalariadas	5.604.033	40,1%

Como se establece en el Real Decreto-ley 6/2019, a partir del 7 de marzo de 2022 todas las empresas con 50 o más personas en plantilla deberán establecer y registrar de forma obligatoria planes de igualdad. Si aplicáramos esta norma sobre los datos de agosto de 2021, podríamos ver que el 57,4% de las personas que trabajan en empresas con asalariados deberían estar cubiertas por planes de igualdad. A pesar de que todavía existiría un 42,6% de personal no cubierto de forma imperativa por los planes de igualdad, el cambio de normativa habría supuesto un gran avance, pues

con el baremo aplicable hasta 2019 (empresas con 250 o más personas asalariadas) solo estarían cubiertas un 40% de las personas trabajadoras.

Los datos que estamos tratando son publicados y codificados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, por lo que, si quisiéramos analizar el número de personas trabajadoras cubiertas por los planes de igualdad en función de la norma aplicable desde marzo de 2021 (empresas con 100 o más asalariados), deberíamos hacer un cálculo estimado. Por otro lado, debemos recordar que no solo las empresas pertenecientes al sector privado pueden o deben establecer planes de igualdad, sino que estos también son de aplicación en las Administraciones Públicas; es decir, el número global de personal cubierto por planes de igualdad es mayor.

A continuación, mostramos una evolución en el número de personas trabajadoras según el tamaño (personal en plantilla) de la empresa:



Evolución de las personas trabajadoras según el tamaño de la empresa, expresadas en porcentajes por columnas:

Tipo de empresa	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
De 1 a 2	7,99%	7,69%	7,43%	7,13%	6,87%	6,68%	6,67%
De 3 a 5	8,80%	8,69%	8,58%	8,35%	8,15%	7,97%	7,77%
De 6 a 9	7,09%	7,27%	7,26%	7,18%	7,13%	6,96%	6,72%
De 10 a 49	20,99%	21,38%	21,55%	21,64%	21,64%	21,46%	20,70%
De 50 a 249	16,76%	16,75%	17,00%	17,14%	17,27%	17,36%	17,10%
De 250 a 499	6,27%	6,25%	6,25%	6,27%	6,24%	6,37%	6,39%
Más de 499	32,11%	31,97%	31,94%	32,30%	32,71%	33,21%	34,65%

Los datos nos muestran que, durante el último lustro, el número de personas trabajadoras ha aumentado, principalmente, dentro de las empresas con más de 499 personas en plantilla, así como se muestra un aumento gradual en las empresas que tienen entre 10 y 49 personas asalariadas o entre 50 y 249. En esta línea, también podemos observar un ligero decrecimiento en casi todos los grupos de empresas entre el año 2019 y 2020, que podría achacarse a los efectos de la crisis del covid-19.

2 - Resumen del apartado:

Con base en los datos que hemos visto hasta el momento, ¿cuántas empresas deberían tener planes de igualdad en 2022?

- El número de empresas inscritas en la Seguridad Social con 50 o más personas asalariadas fue de **26.369** en el año 2020.

- Este valor equivaldría al **0,77%** del total de empresas españolas (con o sin asalariados). Asimismo, dicho valor equivaldría al **1,77%** de las empresas con personas en plantilla.

¿Cuántas personas trabajadoras estarían cubiertas por la normativa aplicable de 2022?

- El número de personas que trabajan en empresas con plantillas de 50 o más personas era de **8.027.183** en agosto de 2021.
- Este valor equivaldría al **57,4%** de todas las personas que trabajan en empresas con asalariados.

III. Implementación de los planes de igualdad

En términos generales, el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON), asociado al Ministerio de Trabajo y Economía Social, es el organismo encargado de registrar y publicar los planes de igualdad negociados y elaborados por las empresas. Las Comunidades Autónomas pueden publicar de forma complementaria más información acerca de los planes establecidos en su ámbito competencial. No obstante, el REGCON presentará todos los planes independientemente del nivel territorial. En este sentido, es importante recordar que los planes de igualdad, además de estar ligados a un ámbito temporal determinado, también pueden asociarse a tres ámbitos territoriales distintos: provincial, autonómico y estatal.

La siguiente tabla nos servirá para realizar una estimación del volumen de nuevos planes que cabría esperar cada año en función de la normativa vigente:

Año	Registro público	Sujetos aplicables
2007	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2008	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2009	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2010	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2011	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2012	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2013	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2014	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2015	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2016	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2017	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2018	Registro no obligatorio	Empresas con 250 o más empl.
2019	Se establece registro obligatorio	Inicio de transición 250 a 50 empl.
2020	Registro obligatorio	Empresas con 150 o más empl.
2021	Registro obligatorio	Empresas con 100 o más empl.
2022	Registro obligatorio	Empresas con 50 o más empl.

El registro de los planes de igualdad comenzó a ser obligatorio desde el año 2019. Como consecuencia, muchos planes que llevan vigentes desde hace años han sido - y continúan siendo- registrados a día de hoy. Esto implica que, independientemente del cumplimiento de la normativa por parte de las empresas, el número de planes registrados en el REGCON será menor al volumen real de planes establecidos desde el año 2007. En cualquier caso, el REGCON nos ofrece la posibilidad de observar los planes de igualdad establecidos según el ámbito territorial, grado de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, el año de inscripción o si se tratan de modificaciones y prórrogas.

Las siguientes tablas nos muestran todos los planes registrados en el REGCON entre 2007, año en el que se implantó la normativa, y 2021 (se incluyen planes inscritos a fecha del 02/07/2021) para los tres ámbitos territoriales:

	Estatales	Autonómicos	Provinciales	Total fila
Planes acordados	935	803	1.413	3.151
Planes no acordados	1	24	43	68
Modificaciones	2	2	18	22
Prórrogas	2	1	1	4
Total columna	940	830	1.475	3.245

Planes de igualdad establecidos a nivel autonómico (2007-2021):

Comunidad Autónoma	Planes acordados	Planes no acordados	Modificaciones	Prórrogas	Total fila
Andalucía	27	--	--	--	27
Aragón	8	--	--	--	8
Asturias	48	--	--	--	48
Baleares	15	--	--	--	15
Canarias	27	--	--	--	27
Cantabria	52	--	--	--	52
Castilla La-Mancha	5	2	--	--	7
Castilla y León	24	3	--	--	27
Cataluña	21	--	--	--	21
Comunidad Valenciana	10	--	--	--	10
Extremadura	9	--	--	--	9
Galicia	35	1	--	--	36
Madrid	270	15	--	1	286
Murcia	56	--	1	--	57
Navarra	161	3	1	--	165
País Vasco	18	--	--	--	18
La Rioja	17	--	--	--	17
Total columna	803	24	2	1	830

Planes de igualdad establecidos a nivel provincial (2007-2021):

Provincia	Planes acordados	Planes no acordados	Modificaciones	Prórrogas	Total fila
Álava	25	1	--	--	26
Albacete	16	--	--	--	16
Alicante/Alacant	30	--	1	1	32
Almería	18	--	--	--	18
Ávila	14	--	--	--	14
Badajoz	22	--	--	--	22
Barcelona	61	--	--	--	61
Burgos	25	1	1		27
Cáceres	8	--	--	--	8
Cádiz	39	1	--	--	40
Castellón/Castelló	51	--	--	--	51
Ciudad Real	18	1	1	--	20
Córdoba	32	--	--	--	32
Coruña (A)	124	--	12	--	136
Cuenca	7	--	--	--	7
Girona	5	--	--	--	5
Granada	41	3	--	--	44
Guadalajara	5	--	--	--	5
Guipúzcoa	68	2	--	--	70
Huelva	39	1	--	--	40
Huesca	5	--	--	--	5
Jaén	18	1	--	--	19
León	20	--	--	--	20
Lleida	5	--	--	--	5
Lugo	26	--	3	--	29
Málaga	44	12	--	--	56
Melilla	1	--	--	--	1
Ourense	37	--	--	--	37
Palencia	12	--	--	--	12
Palmas (Las)	33	--	--	--	33
Pontevedra	110	--	--	--	110
Salamanca	6	1	--	--	7

Santa Cruz de Tenerife	27	--	--	--	27
Segovia	12	1	--	--	13
Sevilla	50	1	--	--	51
Soria	10	--	--	--	10
Tarragona	4	--	--	--	4
Toledo	15	--	--	--	15
Valencia/València	165	15	--	--	180
Valladolid	29	--	--	--	29
Vizcaya	67	2	--	--	69
Zamora	8	--	--	--	8
Zaragoza	61	--	--	--	61
Total columna	1.413	43	18	1	1.475

Los planes registrados en aquellas Comunidades Autónomas con una distribución uniprovincial han sido enmarcados en el ámbito autonómico. En este tipo de casos, no se especifica información adicional por parte del REGCON.

Planes de igualdad establecidos por año de inscripción o registro. Todos los niveles territoriales (2007-2021):

Año	Planes acordados	Planes no acordados	Modificaciones	Prórrogas	Total fila
2007	--	--	--	--	0
2008	1	--	--	--	1
2009	--	--	--	--	0
2010	1	--	--	--	1
2011	30	--	--	--	30
2012	25	--	--	--	25
2013	20	--	--	--	20
2014	27	--	1	--	28
2015	28	--	1	--	29
2016	29	--	--	--	29
2017	30	--	--	--	30
2018	70	--	--	--	70
2019	334	--	3	1	338
2020	1.277	--	4	1	1.282
2021	1.279	67	13	3	1.362
Total columna	3.151	67	22	5	3.245

Planes de igualdad establecidos por año de inscripción o registro. Todos los niveles territoriales. Datos expresados en porcentajes por columnas (2007-2021):

Año	Planes acordados	Planes no acordados	Modificaciones	Prórrogas
2007	--	--	--	--
2008	--	--	--	--
2009	--	--	--	--
2010	--	--	--	--
2011	1,0%	--	--	--
2012	0,8%	--	--	--
2013	0,6%	--	--	--
2014	0,9%	--	4,5%	--
2015	0,9%	--	4,5%	--
2016	0,9%	--	--	--
2017	1,0%	--	--	--
2018	2,2%	--	--	--
2019	10,6%	--	13,6%	20%
2020	40,5%	--	18,2%	20%
2021	40,6%	100%	59,1%	60%

La gran mayoría de los planes han sido registrados tras la entrada en vigor de la obligatoriedad en el registro impuesto por el RD 6/2019.

Planes de igualdad establecidos por año de entrada en vigor. Todos los niveles territoriales (2007-2021):

Año	Planes acordados	Planes acordados	no Modificaciones	Prórrogas	Total fila
2007	1	--	--	--	1
2008	--	--	--	--	0
2009	5	--	2	--	7
2010	22	--	--	--	22
2011	28	--	1	--	29
2012	28	--	--	--	28
2013	25	--	--	--	25
2014	31	--	1	--	32
2015	37	--	1	2	40
2016	58	2	--	--	60
2017	88	--	--	--	88
2018	214	4	1	2	221
2019	571	5	11	1	588
2020	1.530	11	4	--	1.545
2021	510	45	1	--	556
2022	--	--	--	--	
2023	--	--	--	--	
2024	1	--	--	--	
Total columna	3.149*	67	22	5	3.243

*El total de planes acordados con la representación legal de los trabajadores debería ser de 3.151; es decir, existe un error en la muestra.

Planes de igualdad establecidos por año de entrada en vigor. Todos los niveles territoriales. Datos expresados en porcentajes por columnas (2007-2021):

Año	Planes acordados	Planes no acordados	Modificaciones	Prórrogas
2007	--	--	--	--
2008	--	--	--	--
2009	0,2%	--	9,1%	--
2010	0,7%	--	--	--
2011	0,9%	--	4,5%	--
2012	0,9%	--	--	--
2013	0,8%	--	--	--
2014	1,0%	--	4,5%	--
2015	1,2%	--	4,5%	40%
2016	1,8%	3,0%	--	--
2017	2,8%	--	--	--
2018	6,8%	6,0%	4,5%	40%
2019	18,1%	7,5%	50,0%	20%
2020	48,6%	16,4%	18,2%	--
2021	16,2%	67,2%	4,5%	--
2022	--	--	--	--
2023	--	--	--	--
2024	0,03%	--	--	--

Como sucedía anteriormente, en esta tabla podemos observar de forma clara que el establecimiento de la nueva normativa en el año 2019 ha generado un impacto positivo en la entrada en vigor de nuevos planes, si bien es cierto que pudieron ser negociados con anterioridad.

Planes de igualdad establecidos por año en el que finaliza su vigencia (2007 en adelante):

	Planes acordados	Planes no acordados	Modificaciones	Prórrogas
2007				
2008				
2009	1			
2010				
2011	3			
2012	7		1	
2013	10			
2014	21			
2015	16			
2016	17			
2017	33		1	2
2018	24			
2019	43		1	
2020	147			2
2021	264	9		1
2022	461	6	9	
2023	663	7	4	
2024	996	14	3	
2025	368	30	1	
2026	8			
2027				
2028	1			
2029	1			
2030	17			
2031	1			
2032				
2033	1			
2034	2			
2035				
2036				
2037				
2038				
2039				

2040	2		
2041			
2042			
2043			
2044			
2045			
2046			
2047			
2048			
2049			
2050	4		

A continuación, mostraremos la implicación que el sindicato USO ha tenido en la firma o registro de los planes de igualdad.

Número de planes en los que ha tenido intervención cada sindicato (se incluyen planes acordados, planes no acordados, modificaciones y prórrogas. 2007-2021):

Organización/sujeto	Planes registrados
CCOO	1.396
UGT	1.338
USO	211
CIG	103
TRAB. INDEPENDIENTES	779
ELA	223
LAB	155
CGT	115
OTROS	40

Planes registrados o firmados por USO según el territorio (se muestran todos los ámbitos territoriales. 2007-2021):

Territorio	Plan acordado	Plan no acordado	Total fila
Álava	4	1	5
Albacete	1		1
Alicante/Alacant	1		1
Andalucía*	1		1
Asturias*	14		14
Ávila	2		2
Badajoz	1		1
Balears (Illes)*	1		1
Barcelona	2		2
Burgos	8		8
Cádiz	2		2
Canarias*	2		2
Cantabria*	13		13
Castilla y León*	1		1
Cataluña*	2		2
Ciudad Real	1		1
Coruña (A)	1		1
Estatal	92		92
Extremadura*	1		1
Galicia*	2		2
Granada		1	1
Jaén	1		1
León	3		3
Madrid*	13		13
Málaga	2		2
Murcia*	10		10
Navarra*	1		1
Ourense	1		1
Pontevedra	3		3
Rioja (La)*	5		5
Santa Cruz de Tenerife	2		2
Sevilla	1		1
Toledo	3		3

Valencia/València	4		4
Valladolid	1		1
Vizcaya	2	1	3
Zamora	1		1
Zaragoza	3		3
Total columna	208	3	211

*Comunidad Autónoma

1 - Resumen del apartado:

La siguiente tabla nos muestra todos los planes registrados entre los tres ámbitos territoriales desde el año 2007 hasta julio de 2021.

	Recuento	%
Planes acordados	3.151	97,1%
Planes no acordados	68	2,1%
Modificaciones	22	0,7%
Prórrogas	4	0,1%
Total	3.245	

- Entre el año 2007 y julio de 2021, se han registrado en el REGCON un total de **3.245** planes de igualdad, siendo la mayoría de ellos acordados con la representación legal de los trabajadores.
- Si tenemos en cuenta que en el año 2020 estaban inscritas unas **26.369** empresas con 50 o más personas en plantilla, bajo la normativa exigida en 2022 solo se habrían cubierto alrededor de **2.686** planes de igualdad para 2020.
- La anterior cifra implica que, a finales de 2020, solo se habrían registrado en torno al **10,19%** de los planes según la normativa de 2022. Si tenemos en cuenta los planes registrados en 2021, esta cifra alcanzaría el **12,31%**.
- El número de planes cuya vigencia finaliza en 2021 o más adelante es de alrededor de **2.873**, lo que supondría una cobertura del **10,90%** (con base en

-

las 26.369 empresas con más de 50 empleados de 2020 y a la normativa aplicable de 2022).

- Por otro lado, hemos podido ver que el ámbito competencial donde se establece un mayor número de planes (44,8% para los acordados y 63,2% para los no acordados) es a nivel provincial. En este sentido, A Coruña, Valencia y Pontevedra sobresalen por encima del resto.
- La Comunidad de Madrid y Navarra son los territorios que más planes establecen a nivel autonómico, con una amplia diferencia frente al resto de comunidades.
- Si todas las empresas con más de 50 empleados en plantilla establecieran un plan de igualdad, alrededor de ocho millones de personas trabajadoras estarían cubiertas por esta medida.
- Actualmente, no es posible calcular el porcentaje de planes cubiertos según la normativa aplicable a cada año debido a la forma en la que el INE y el Ministerio de Trabajo y Economía Social codifican los datos anualmente.

IV. Impacto de los planes de igualdad

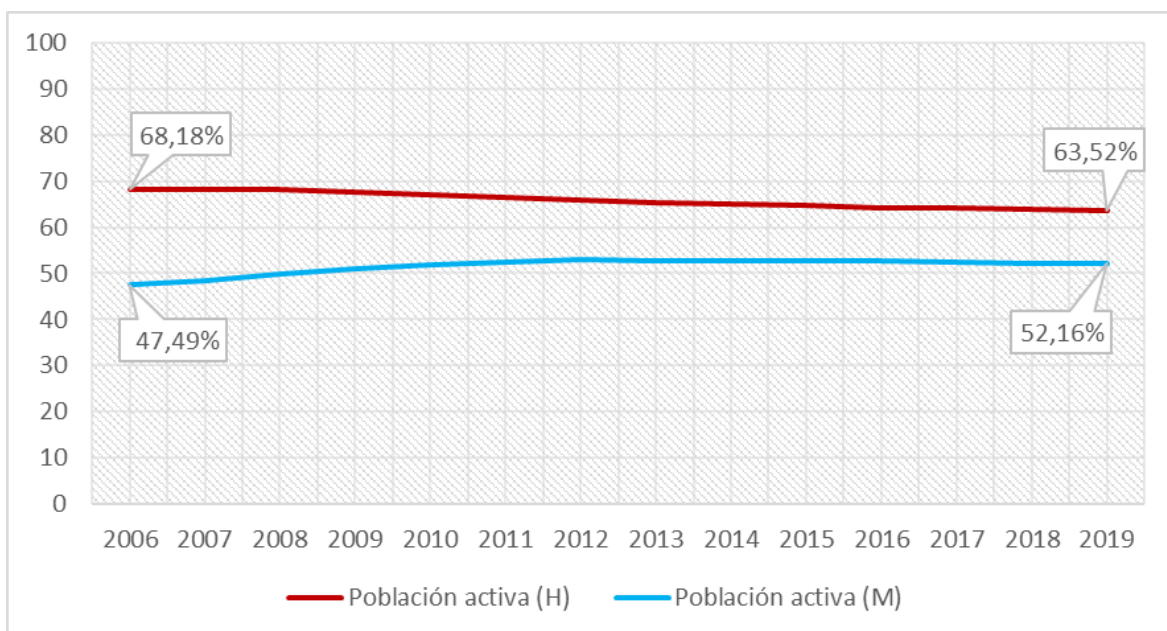
Los siguientes gráficos muestran la evolución de algunos indicadores generales sobre igualdad, como pueden ser el porcentaje de población activa desagregada por sexos o el salario medio mensual de las personas trabajadoras desagregado por sexos.

Estos indicadores, si bien nos sirven para realizar un juicio superficial sobre los avances en materia de igualdad laboral, no indican causalidad. Es decir, es muy difícil afirmar con total seguridad que los datos hayan evolucionado de esta manera gracias única y exclusivamente a la implementación de los planes de igualdad en las empresas. No obstante, sí podemos inferir que los planes de igualdad han contribuido a que se hable de igualdad en las empresas como un tema central en el actuar de las organizaciones.

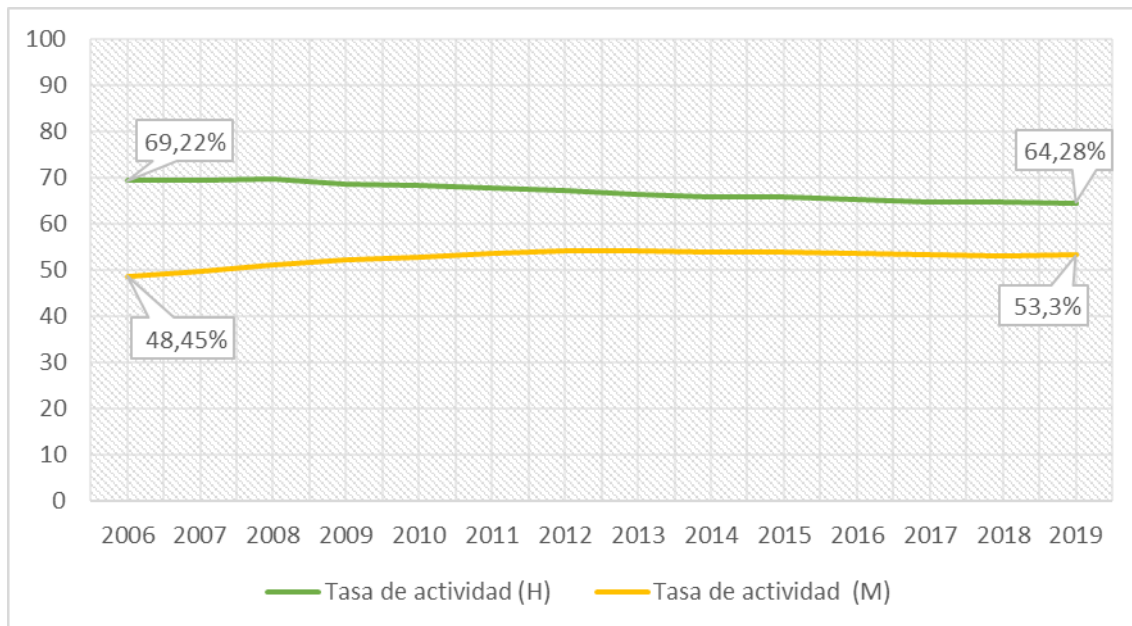
Para una evaluación más exhaustiva del impacto de los planes, sería necesario un análisis más profundo, no solo a nivel cuantitativo, sino también cualitativo. Dicho análisis debería realizarse en función de factores como el tamaño de las empresas, la capacidad de estas para la ejecución práctica de los planes (medios materiales, técnicos y humanos), el sector al que estas pertenecen, la implicación de la plantilla o la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Al ser un asunto tan novedoso, y dado que no en todos los sectores los planes han incidido con la misma intensidad, habría que iniciar las evaluaciones empezando por los que lleven más tiempo, como es el caso del sector servicios.

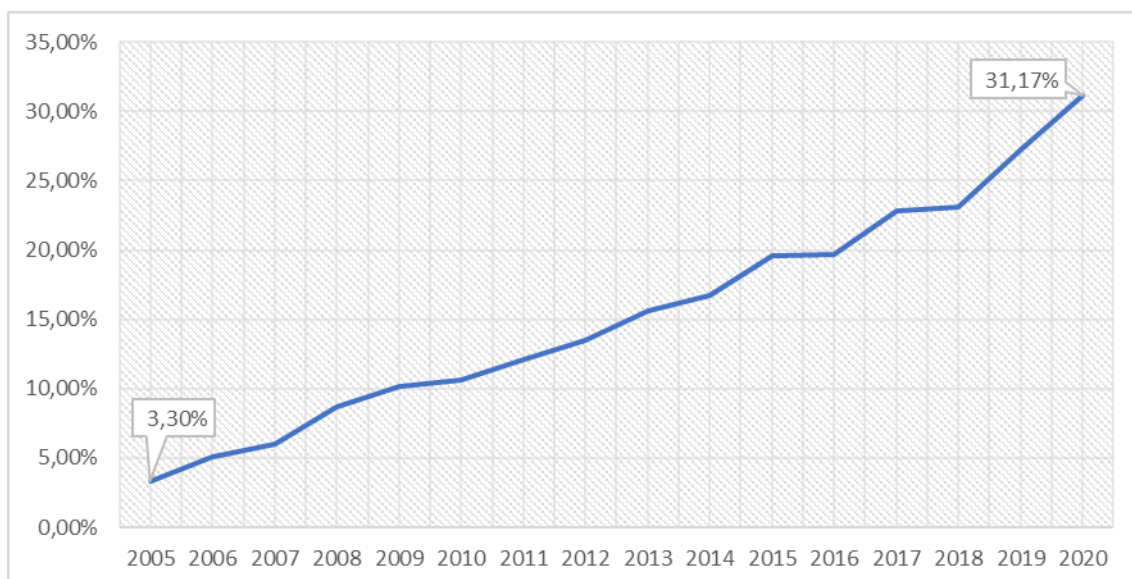
Evolución de la población activa en hombres y mujeres (porcentaje de población en edad de trabajar, que está ocupada o busca un empleo remunerado. Datos del INE. 2006-2020):



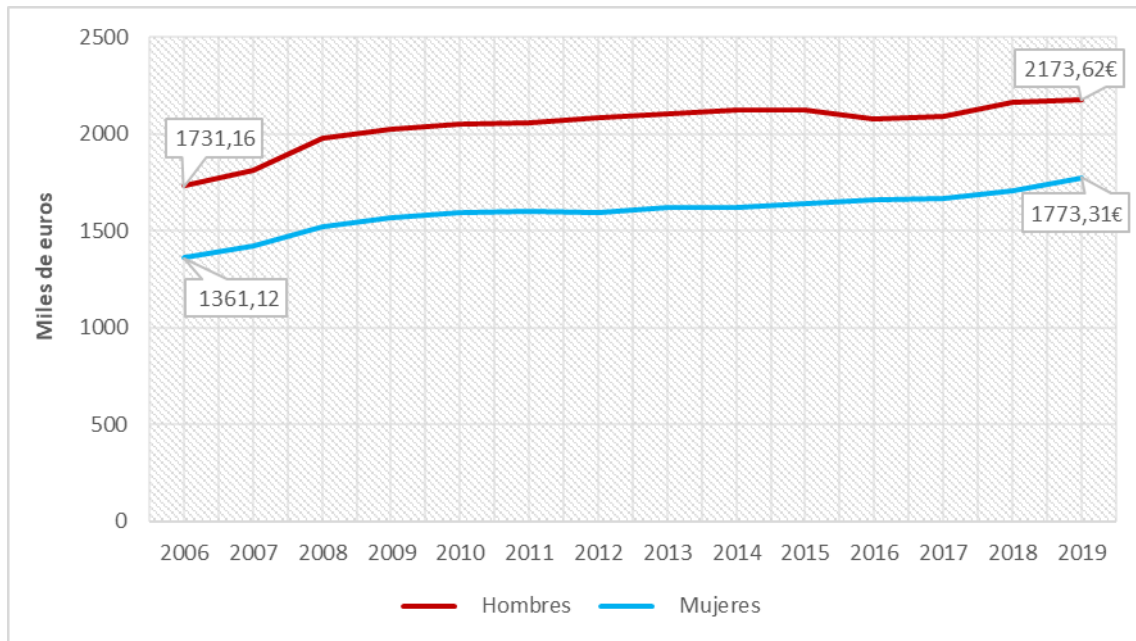
Evolución de la tasa de actividad en hombres y mujeres (Población activa / Población en edad de trabajar o mayor de 16 años x 100. Datos del Banco Mundial. 2006-2020):



Presencia media de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35 (Datos de la CNMV. 2005-2020):



Evolución del salario medio mensual en hombres y mujeres (Diferencia salarial expresada en miles de euros. Datos del INE. 2006-2009):



Evolución de la diferencia salarial (Datos del INE. 2006-2019):

Año	Salario hombres	Salario mujeres	Diferencia
2006	1731,16	1361,12	-370,04
2007	1814,38	1420,69	-393,69
2008	1978,63	1522,56	-456,07
2009	2023,93	1570,78	-453,15
2010	2049,81	1595,78	-454,03
2011	2058,04	1601,05	-456,99
2012	2083,74	1595,48	-488,26
2013	2102,1	1621,61	-480,49
2014	2125,86	1618,1	-507,76
2015	2122,47	1643,79	-478,68
2016	2075,65	1661	-414,65
2017	2090,65	1668,68	-421,97
2018	2161,31	1708,39	-452,92
2019	2173,62	1773,31	-400,31

Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por tipo de jornada (Datos operacionalizados por el propio INE. 2009-2017):

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Jornada a tiempo completo									
España	8,0	10,6	10,2	9,6	13,4	13,9	12,7	10,2	11,6
Jornada a tiempo parcial									
España	20,8	17,4	15,1	18,6	28,2	31,9	30,9	34,6	35,0

Si bien la reducción de algunos indicadores como la tasa de paro y el aumento de la tasa de actividad no tienen por qué estar directamente vinculados al grado de aplicación de los planes de igualdad, tal y como ya hemos comentado, se presupone que esta medida dotará de mayor seguridad y estabilidad a la mujer en el ámbito laboral. En cualquier caso, debemos fijarnos especialmente en el aumento de la presencia de mujeres en los consejos directivos de grandes empresas, que, en los últimos 15 años, ha crecido casi un 30%.

No obstante, la desigualdad en el ámbito laboral por razones de género sigue siendo una realidad palpable y cuantificable. Este factor no solo sigue siendo notable en la diferencia salarial entre hombres y mujeres, también se sigue dando situaciones de acoso dentro de las empresas y se siguen reproduciendo las mismas tendencias de aumento de la temporalidad y las jornadas parciales en los contratos de las mujeres. Mientras se sigan dando estas circunstancias, la mujer seguirá presentando un mayor riesgo de exclusión social y pobreza severa durante su carrera laboral y al finalizar esta, con un reflejo en pensiones más bajas.