

Las pymes están obligadas desde hoy a contar con un plan de igualdad

**PÁGS. 32 y 33**



# Las pymes están obligadas desde hoy a tener un plan de igualdad

Trabajo dará un margen de adaptación y aún no impondrá las elevadas multas

Ignacio Faes MADRID.

El Real Decreto-ley 6/2019, por el que se introdujo la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en empresas de más de 50 empleados, entra hoy en vigor. Desde este sábado, aquellas compañías con más de 150 trabajadores deberán tener implementado un plan de igualdad. Las empresas de entre 100 y 150 empleados tendrán un año más de plazo para hacerlo, mientras que las que tengan entre 50 y 100 trabajadores estarán obligadas a partir de marzo de 2022.

El incumplimiento de esta norma supondrá sanciones graves para las empresas, pudiendo dar lugar a sanciones económicas con multas de entre 626 euros y 6.250 euros. Además, aquellas empresas que participen en procesos de contratación con las administraciones públicas deberán prestar especial atención, puesto que el incumplimiento de esta obligación por aquellas empresas sujetas a la misma, puede afectar negativamente a su capacidad para concurrir a dichos concursos públicos.

Sin embargo, fuentes del Ministerio de Trabajo aseguran que la Inspección dará un margen de adaptación a las empresas y que, como es habitual, las sanciones no comenzarán durante estas próximas semanas. En estas situaciones, la Inspección

## La paridad avanza más entre los empresarios autónomos

El 35,4% de los 1,6 millones de autónomos censados en la base de datos de Informa D&B son mujeres, frente al 64,6% de hombres. Así lo refleja el informe de febrero de 2020 'Presencia de las Mujeres en la Empresa Española'. El documento observa diferencias según la zona geográfica, que pueden llegar hasta los 16,17 puntos porcentuales. En este sentido, la comunidad con mayor tasa de mujeres autónomas es Asturias, con casi el 40% del total. En el lado opuesto se encuentra a Melilla, que cuenta con el 23,72% de mujeres. Cataluña cuenta con un 35% de mujeres autónomas, ligeramente por debajo de la media nacional, y Madrid con el 32,72%. La va-

riación por sectores es aún mayor. En efecto, solo hay un 8,44% de mujeres autónomas en el sector del transporte, mientras que esta proporción sube a casi el 65% en 'otros servicios'. Las tasas más bajas se encuentran en actividades consideradas tradicionalmente como masculinas. En este sentido, se encuentran la venta y reparación de vehículos a motor, que cuenta solo con un 7,17% de mujeres, o la construcción, en la que solo hay un 2,97%. Por otro lado, en los sectores con mayor representación femenina están sanidad y educación. En menos medida, le siguen comercio, hostelería, servicios empresariales, intermediación financiera y energía.

ción de Trabajo informará a las empresas si detecta que no están cumpliendo con la normativa durante las primeras semanas, pero no sancionará.

### Falta de adaptación

"Muchas medianas empresas aún no son conscientes de la llegada inminente de esta obligación, cuan-

do lo cierto es que el proceso de elaboración de un plan de igualdad es lento y complejo, ya que se compone de varias etapas e implica a todas las áreas de gestión de la organización", explica Miguel Pastur, socio de Laboral en el despacho internacional de abogados Bird & Bird.

### Así debe ser el plan

Antes de la elaboración del plan, la empresa debe plasmar por escrito el compromiso de iniciar la negociación de un plan de igualdad y de garantizar su aplicación efectiva. Además, es necesario que se constituya una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan.

"En el diagnóstico previo es importante realizar un estudio en profundidad de la situación de la empresa, con datos que permitan detectar los problemas y necesidades de la plantilla, definir objetivos realistas y concretos e idear las propuestas", destaca Miguel Pastur. Esta fase de análisis previo debe contener, al menos, las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarepresentación femenina, retri-

buciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. A raíz de este diagnóstico, se elaborará el plan con las medidas para cada una de las áreas, seguido de la fase de implantación de dichas acciones y un proceso de seguimiento de la aplicación de las mismas.

"A mi modo de ver, esta obligación ayudará a que las empresas tomen conciencia de determinados sesgos que, a menudo, son muy sutiles, por lo que pasan inadvertidos", asegura el socio de Bird & Bird. "Aunque no creo que esta medida vaya a provocar cambios drásticos a corto plazo, servirá sin duda para provocar reflexiones internas y un mayor esfuerzo para corregir patrones empresariales establecidos y erróneos", indica.

Según el abogado, la normativa de los Planes de Igualdad se aprobó pensando en grandes empresas, que por definición tienen más medios, dado el tiempo y los recursos económicos que la elaboración de estos planes implica. "Sería deseable una adaptación de la norma para ajustarla a la nueva realidad de las pymes que ahora van a quedar sometidas a esta obligación", opina Miguel Pastur.

Según el último informe sobre 'Presencia de las Mujeres en la Empresa Española', de Informa D&B, elaborado el pasado mes de febrero, tan solo el 20,46% de los cargos de dirección en las empresas españolas los ocupan mujeres. Además, solamente el 13,75% de las direcciones generales están ocupadas por mujeres.

## Presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas

Datos generales, en España...

■ 2014 ■ 2016 ■ 2018



# Las juristas consideran que "aún queda mucho por hacer"

El ministro de Justicia subraya su compromiso y llama a hacer la "transformación social para lograr la paridad"

I. F. MADRID.

Las juristas españolas reconocen los avances en la normativa, pero creen que "aún queda mucho por hacer" para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres. "En el mundo del Derecho, los datos demuestran que está lejos de alcanzarse la igualdad", señala la notaria Ana Fernández-Tresguerres, académica de número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación (RAJYLE), que junto a las juristas más prestigiosas y al ministro de Justicia en el primer Encuentro de Mujeres Juristas en la RAJYLE.



Participantes en el 'Encuentro de Mujeres Juristas de la RAJYLE'. ÁNGEL ZN

El ministro de Justicia, Juan Carlos Campo, fue el encargado de inaugurar el acto. Esta va a ser la legislación de la igualdad, así lo cree el Gobierno en su conjunto", ha señalado Campo en la inauguración del 1º Encuentro de Mujeres Juristas en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, en referencia a la Ley Orgánica Integral de Libertad Sexual, "que nos pone a la cabeza de Europa en la lucha por la Igualdad y contra la violencia de género", manifestó.

La vicepresidenta del Tribunal Constitucional, Encarna

ción Roca Trías, aseguró que la promoción por "mérito y capacidad" beneficia a las mujeres. "Se hizo para las oposiciones sin pensar en favorecer a la mujer. Los 15 primeros puestos del ranking en la oposición a la judicatura son mujeres", dijo.

Por su parte, la abogada Marlén Estévez, socia de Roca Junyent, destacó que "llevamos muchos años hablando de esto, pero no avanza todo lo rápido que querríamos". A su juicio, "hay muchas mujeres estudiando y trabajando, pero pocas acceden a puestos de responsabilidad".

La periodista Gloria Lomana destacó que la foto actual de las muje-

res "es esta que vemos en estos actos". La periodista apuntó que acuden pocos hombres, "lo que da la sensación de que estas cosas son solo de mujeres y solo interesan a las mujeres".

Katharina Miller, abogada y presidenta la Asociación Europea de Mujeres Juristas, señaló que "mirar a los consejos de administración de las empresas es un drama". A su juicio, todavía hay muy pocas mujeres en los puestos directivos de las grandes empresas. "Todo el mundo habla de mérito y capacidad, pero luego no avanzamos. Yo soy partidaria de incluir las cuotas de mujeres", concluyó.

# Los expertos alertan de falta de ejecutivas para dar el salto al consejo

Piden fomentar sus carreras profesionales para que lleguen a puestos directivos

I. F. MADRID.

"El gran problema de las compañías españolas es que a las mujeres les cuesta llegar a puestos directivos que luego les permitan dar el salto al consejo de administración". Xavier Angrill, socio responsable del Centro de Excelencia de Gobierno Corporativo de Deloitte, conoce de primera mano la composición de los consejos de administración y subraya la necesidad de fomentar que haya más ejecutivas para que, después, accedan al órgano de gobierno de manera natural.

"Hay que fomentar la educación para que la carrera profesional de las mujeres no se quede en los puestos intermedios. Tienen que llegar a los puestos directivos más altos", apunta. "El hecho de imponer cuotas puede ayudar a conseguir reducir la brecha y puedo llegar a ser partidario de ellas en determinadas situaciones coyunturales de desequilibrio, pero simplemente con esto no se va a resolver el problema", considera Angrill. "Ahora mismo hay un déficit importante de potenciales consejeras para cubrir las vacantes en los consejos", añade.

Precisamente, Deloitte acaba de publicar el informe *Women in the boardroom*. Se trata de la sexta edición de este estudio, en el que se aborda la participación de las mujeres en los Consejos de Administración, a través del estudio de los Consejos de 49 países, entre los que se encuentra España.

## Lejos del objetivo

Los datos del informe muestran que España está aún lejos de los objetivos marcados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). El Código de Buen Gobierno exige un 30% de mujeres en los consejos para este año y, en su revisión, lo subirán hasta el 40%.

Sin embargo, el informe de Deloitte demuestra que solo el 19,2% de las sillas de los consejos de administración de las empresas cotizadas están ocupadas por mujeres. "Todavía no se plantea si quiera el objetivo la paridad absoluta", apunta Xavier Angrill, aunque cree que llegará.

"Estamos caminando por pasos. En cualquier caso, estamos bastante lejos de la paridad en los consejos", destaca el socio responsable del Centro de Excelencia de Gobierno Corporativo de Deloitte. "Apenas hemos llegado al 20% de mujeres en los consejos. Es cierto que el Ibex 35 está un poco por encima, en torno al 24 %. Sin embargo, el resto de cotizadas se queda en el 16%", concluye.

... en el resto del mundo



■ 2016 ■ 2018



TIEMPO DE PERMANENCIA (AÑOS)					
CONSEJOS		PRESIDENCIAS			
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
8,0	5,5	7,7	5,4		

MEDIA DE EDAD (AÑOS)					
CONSEJOS		PRESIDENCIAS			
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
60,9	57,0	63,1	59,4		