

Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Castilla La Mancha

DOCUMENTO DE SÍNTESIS

DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN MATERIA DE
IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LAS MICROPYMEs DE
CASTILLA LA MANCHA (EXP. PE/2020/20)

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. JUSTIFICACION
- 1.2. OBJETIVOS
- 1.3. UNIVERSO
- 1.4. METODOLOGÍA

2. DESARROLLO DEL PROYECTO: FASES Y ACTIVIDADES

2.1. FASE I: INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

- 2.1.1. CREACIÓN DE LA OFICINA DE TÉCNICA
- 2.1.2. SELECCIÓN DE FUENTES DE INFORMACIÓN
- 2.1.3. DEFINICIÓN DEL SECTOR. SITUACIÓN DE LAS MICROPYMEs EN MATERIA DE IGUALDAD
- 2.1.4. RECURSOS
- 2.1.5. RELACIÓN FUENTES ANALIZADAS

2.2. FASE II: INVESTIGACIÓN DE CAMPO

- 2.2.1. DEFINICIÓN DEL MARCO MUESTRAL
- 2.2.2. INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA
- 2.2.3. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA
- 2.2.4. RESULTADO FASE II.
- 2.2.5. ANEXO I CUESTIONARIO

2.3. FASE II: ANALISIS DE LA INFORMACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

- 2.3.1. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN EXTRAIDA
- 2.3.2. TIPIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS
- 2.3.3. VALIDACION DE LAS ACCIONES DE FORMACION
- 2.3.4. RECURSOS
- 2.3.5. DOCUMENTO 1. EJEMPLO FICHA TIPIFICACION ACCIONES FORMATIVAS
- 2.3.6. DOCUMENTO 2. DOCUMENTO DE VALIDACIÓN POR PARTE DE LOS EXPERTOS

3. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE MEJORA

4. RELACIÓN BIBIOGRAFICA

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento es el resultado del PROYECTO **DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LAS MICROPYMES DE CASTILLA LA MANCHA** proyecto realizado por la Unión de Profesionales y Trabajadores autónomos de Castilla La Mancha (UPTA CLM) en el marco de los proyectos subvencionados a través de la Resolución 27/08/2020 de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la prospección y detección de necesidades formativas.

1.1. JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL ESTUDIO

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas

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.

El Real Decreto-Ley 6/2019 establece la obligación de implantar en las empresas un Plan de Igualdad donde se recojan diferentes medidas, entre las que se encuentran medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Esta obligación del Real Decreto afecta a empresas con un número de trabajadores superior a 50, pero ¿Qué pasa con las micropymes?

Esta necesidad está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y en concreto con el ODS 5 dedicado a la igualdad de Género.

En Castilla-La Mancha hay registradas, aproximadamente, 135.000 empresas. Más de la mitad son autónomos. De las 61.00 empresas con asalariados predominan las microempresas. El 59% cuentan con uno o dos asalariados y el 22,5% tienen entre tres y cinco asalariados. Sólo 7 empresas cuentan con más de 1.000 empleados.

La microempresa predomina en el tejido productivo castellano-manchego. Según los datos publicados en el DIRCE, el 43,7% de las empresas se concentra básicamente en las de 1 a 9 asalariados y más de la mitad del tejido corresponde a las empresas sin asalariados o autónomos, mientras que las empresas de 10 y más asalariados tan solo representan un 4,7%.

Al igual que en España y en el resto de Europa, las PYMES dominan el tejido productivo castellano-manchego. Según los datos publicados en el DIRCE de 2020, más de la mitad del tejido corresponde a las empresas sin asalariados o autónomos. El resto de empresas se concentran básicamente en las de 1 a 9 asalariados (43,7%, con abrumador predominio de las de 1 a 5 asalariados), mientras que las empresas de 10 y más asalariados tan solo representan un 4,7%. La atomización del tejido empresarial castellano-manchego queda patente cuando se observa que las empresas de 0 a 5 asalariados acaparan el 91% de los casos, así como el insignificante porcentaje de las empresas de 50 y más trabajadores (0,5%). Las diferencias con la media española no son significativas, aunque de manera relativa se aprecia un mayor peso de las empresas de 1 a 5 asalariados y una menor presencia de los autónomos en la región.

La conciliación es un derecho que recoge la Ley Orgánica 3/2007 y que defiende que trabajadores y trabajadoras tienen la necesidad de compaginar el trabajo profesional, con el personal, familiar y el tiempo libre. De igual manera, la igualdad de oportunidades es una manera de concebir la justicia social. De esta manera, un sistema es justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social, así como contar con los mismos derechos políticos y civiles.

Todo lo anterior, plantea la necesidad de dar a conocer entre los autónomos y autónomas con trabajadores a su cargo, tanto de la normativa en materia de igualdad, como de las ayudas establecidas por las diferentes administraciones públicas para avanzar en materia de igualdad de género.

1.2 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

El objetivo general de este estudio es conocer las necesidades formativas de las micropymes (empresas con menos de 9 trabajadores) en materia de igualdad y conciliación.

Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la situación actual de las micropymes en Castilla La Mancha.
- Conocer la cultura de género entre las micropymes de nuestra región.
- Dar a conocer las diferentes medidas existentes en materia de conciliación laboral, familiar y personal.
- Determinar de forma detallada las necesidades de formación en materia de igualdad y conciliación en empresas de los profesionales autónomos con personal a su cargo
- Promover la realización de acciones formativas dirigidas a concienciar a los trabajadores de la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Dar a conocer las ayudas de las diferentes administraciones para implantar planes de igualdad en las pequeñas empresas.

1.3 UNIVERSO OBJETO DE ESTUDIO

El universo objeto de este estudio son las empresas con menos de 9 trabajadores que no tengan implantado plan de igualdad.

El ámbito del estudio es la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

El marco muestral es el conjunto de elementos que queremos estudiar y del cual se extrae la muestra.

En nuestro caso, el marco muestral es el conjunto de profesionales autónomos con menos de 9 trabajadores a su cargo en Castilla La Mancha.

Partiendo de una base de datos o directorio propiedad de la entidad solicitante, se contactará telefónicamente con los profesionales para sondear la posibilidad de participar en el estudio.

En función de la información extraída telefónicamente, se determina el marco muestral definitivo de los autónomos interesados en realizar formación en materia de igualdad y conocer si han realizado algún tipo de formación en los últimos dos años.

Selección de la muestra: Muestreo aleatorio simple sin reemplazamiento, según fracciones muestrales. Se aplicará un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional al considerar el subsector y la localización geográfica. Error Muestral - $\pm 1,9\%$. Nivel de confianza 95,5% y $p=q=0,5$

Para obtener una información fiable y acertada, nuestro propósito, es, además de entrevistas a expertos en materia de igualdad, tal y como explicamos a continuación, realizar 300 encuestas a profesionales autónomos, distribuyendo las mismas en todo el territorio de Castilla La Mancha.

Así, la distribución provincial de las encuestas será:

- Albacete: 50
- Ciudad Real: 80
- Cuenca: 80
- Guadalajara: 25
- Toledo: 65

1.4 METODOLOGÍA

El proyecto se divide en las siguientes fases:

- Fase de investigación documental
- Fase de investigación de campo
- Fase analítica

FASE DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL:

El objetivo de esta fase es determinar los principales aspectos del sector que son determinantes para el desarrollo del proyecto.

Ha consistido en el análisis en detalle de la información sobre las micropymes en Castilla La Mancha ya recogida a través de estudios previos, documentación, estadísticas y demás fuentes de información que puedan concretar el ámbito de estudio, optimizar los recursos y recoger las conclusiones de estudios precedentes del trabajo autónomo en este sector.

FASE DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Una vez definido el marco muestral y elaborada la herramienta para la recogida de información, se lleva a cabo la aplicación de dicha herramienta. El objetivo de esta fase de investigación es dar respuesta a diferentes puntos de interés para el estudio y principalmente aportar los datos necesarios para acometer la estructuración y posterior elaboración del informe final.

En esta fase se utilizaron distintas técnicas de investigación y se utilizaron diferentes herramientas para la recogida de datos para definir el marco muestral a partir del cual se extrajeron los autónomos a encuestar.

Se han realizado 300 encuestas distribuidas por las provincias castellano manchegas.

Igualmente se han realizado 5 entrevistas en profundidad a expertos de reconocida solvencia. La técnica consistió en una conversación directa con los expertos más relevantes.

FASE ANALITICA

En esta última fase se analizaron los resultados obtenidos en las fases anteriores, se elaboraron los informes de cada una de las partes del estudio, las fichas descriptivas de las acciones formativas tipificadas y se acometió la validación técnica.



2. DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1. FASE I: INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

FASE DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

11 de Enero de 2021 a 11 de abril de 2021

Para acometer la acción de prospección y análisis de necesidades formativas objeto del estudio, resulta fundamental analizar detenidamente la información ya elaborada a través de estudios previos, estadísticas, documentación y el resto de fuentes de investigación que pueden enriquecer el presente proyecto, optimizar los recursos y concretar las conclusiones de investigaciones ya realizadas en temas relacionados con el objetivo de nuestra investigación

El objetivo general de la misma ha sido determinar los principales aspectos que serán determinantes para el desarrollo del proyecto.

Los objetivos específicos de esta primera fase fueron:

- ✓ Creación de la oficina de coordinación y seguimiento del proyecto, con el fin de elaborar el plan de trabajo, definir las funciones del personal adscrito al proyecto y supervisar y velar por el desarrollo del mismo y el cumplimiento de los plazos.
- ✓ Identificar las fuentes documentales, así como su organización y valoración de la utilidad de la información obtenida.
- ✓ Analizar la información obtenida con el fin de definir el sector y extraer conclusiones sobre los principales aspectos del mismo que serán necesarios para el desarrollo del proyecto.

Para alcanzar este objetivo general, en esta Fase se han realizado las siguientes actividades con un grado de cumplimiento del 100% de la fase.

- **Creación de la oficina de coordinación.**
- **Selección de fuentes de información y análisis de las mismas.**
- **Definición del sector. Elaboración de conclusiones.**

En esta fase, para supervisar y controlar el desarrollo del proyecto y determinar la mejor manera de asignar recursos para alcanzar la meta del mismo, se utiliza el siguiente cronograma:

ACTIVIDADES FASE I INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	Enero			Febrero				Marzo				Abril		
	Semana			Semana				Semana				Semana		
	11_17	18_24	25_31	1_7	8_14	15_21	22_28	1_7	8_14	15_21	22_28	29_31	1_4	5_11
Creación de la oficina de coordinación														
Selección de fuentes de información														
Definición del sector														
**Conclusiones														

2.1.1. CREACIÓN DE LA OFICINA TÉCNICA

La creación de la oficina técnica o de coordinación, se hizo efectiva durante la primera semana del proyecto, del 11 a 15 de enero, aunque dada la naturaleza de las funciones de esta oficina, su actividad se desarrolló, no solo a lo largo de esta primera fase donde se desarrollaron unas actividades muy concretas y de puesta en funcionamiento, sino que su actividad se hizo necesaria a lo largo de todo el proyecto.

La oficina física de coordinación se situó en Toledo, Cuesta Carlos V, nº 1, en la sede de UPTA, Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Castilla La Mancha.

El objetivo de crear una oficina de coordinación, responde a la necesidad de establecer un centro neurálgico para supervisar todas las actividades del proyecto, e inicialmente, realizar las siguientes actividades:

- ✓ Elaborar un plan de trabajo a corto, medio y largo plazo.
- ✓ Programar las reuniones de los grupos de trabajo.
- ✓ Analizar la necesidad y seleccionar los recursos humanos.
- ✓ Definir y asignar las tareas a realizar por los miembros del equipo.
- ✓ Preparar los diferentes manuales a utilizar durante el proyecto.

A lo largo de todo el proyecto, la oficina de coordinación se responsabilizó de:

- ✓ Validar los diferentes documentos preparados ex profeso para este proyecto.
- ✓ Validar la información que se vaya obteniendo en las diferentes fases.
- ✓ Supervisar el desarrollo del proyecto.
- ✓ Controlar el cumplimiento de los plazos.

La primera reunión se realizó el 11 de enero telemáticamente y en la misma participaron los miembros del equipo técnico propuesto inicialmente,

compuesto por el Director Técnico, el Coordinador del proyecto, el técnico y el administrativo, con la participación del Secretario General de UPTA CLM que supervisó todo el proyecto.

Los puntos que se trataron en la primera reunión fueron:

- Elaboración de un plan de trabajo.
- Establecer necesidades para el desarrollo del proyecto.
 - Elaboración del cronograma.
 - Determinar los manuales a preparar.
- Análisis de necesidades de recursos humanos.
- Distribución de trabajo/funciones.

Se analizaron los diferentes aspectos necesarios para el desarrollo del proyecto y se estableció un plan de trabajo a corto, medio y largo plazo.

El equipo preparó un cronograma general de actividades de todo el proyecto y un cronograma específico para esta primera fase, con el objetivo de controlar el cumplimiento de los plazos temporales.

Para la elaboración de ambos cronogramas se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

- Descripción del alcance del proyecto: Determinar las fechas de inicio y final de cada una de las fases y del proyecto en su conjunto.
- Lista de actividades y necesidades de recursos.

Se estableció un programa de reuniones del grupo de trabajo:

- Reuniones semanales que se realizaron a lo largo de todas las fases del proyecto, con la presencia del coordinador, el técnico y el administrativo del proyecto con el objetivo de realizar un seguimiento pormenorizado del mismo;

- Reuniones quincenales de los mismos participantes con el director técnico del proyecto, con el objetivo de validar el cumplimiento del cronograma, realizar un seguimiento de la calidad del proyecto y de la adecuación del mismo a los objetivos previstos.

Otro de los puntos a tratar en la reunión inicial fueron los recursos humanos necesarios para cada una de las fases y el momento adecuado de su participación. Los profesionales que participaron en este proyecto, además del equipo propuesto, se compuso por personal propio de la entidad.

Se establecieron las funciones y las actividades a realizar por los miembros del equipo:

Director Técnico:

- Contacto con organismos e instituciones.
- Control presupuestario.
- Supervisión de la adecuación del proyecto a sus objetivos, a las condiciones de la resolución y a la normativa de aplicación.
- Aportación de recursos humanos al proyecto.

Coordinador:

- Funciones de coordinación, control de calidad y seguimiento del desarrollo del proyecto.
- Dirección y coordinación del equipo técnico del proyecto.
- Validación de documentos: procedimientos, cuestionarios, entrevistas, guion grupos de discusión.
- Contactos con profesionales a entrevistar y colaboradores.
- Colaboración en la elaboración de Informes Finales.
- Cumplimiento del cronograma.
- Difusión del proyecto y de sus productos finales.

Técnico:

- Apoyo en el seguimiento y control del proyecto.
- Elaboración y preparación de documentos: procedimientos, cuestionarios, entrevistas, guion grupos de discusión.
- Investigación y recopilación de información.
- Seguimiento de la evolución de la realización de las encuestas,

- Análisis de los resultados.
- Realización de entrevistas.
- Procesamiento y análisis de los resultados generados de las actuaciones llevadas a cabo.
- Realización de informes de finalización de cada fase, indicando tanto información cuantitativa como cualitativa.
- Colaboración en la elaboración de Informes Finales.

Administrativo:

- Labores administrativas.
- Colaboración en la investigación y recopilación de información. Cribado de información.
- Explotación de los datos cuantitativos.

Personal voluntario UPTA:

- Realización de encuestas telefónicas.
- Apoyo administrativo.
- Colaboración en la investigación y recopilación de información.

Un tema importante a tratar desde el inicio, fue la preparación de los manuales a utilizar en el proyecto. Se estableció la necesidad de elaborar los siguientes documentos:

- Manual de procedimiento.
- Manual de Control de calidad.
- Documentos codificados (entrevistas/cuestionarios).

La preparación de estos manuales ha corrido a cargo del personal técnico, dado su perfil profesional, con el apoyo del administrativo y supervisado por el coordinador del proyecto. Los dos primeros manuales, procedimiento y calidad, han tenido una importancia vital para el desarrollo de todo el proyecto; en el primer caso, para determinar los pasos a seguir y las actividades a realizar en cada una de las fases; y en el segundo caso, su objetivo es garantizar la calidad del proyecto en todas sus etapas.

Para la preparación de estos dos manuales, se marcó un plazo de cinco días, es decir, su plazo de entrega sería en la segunda reunión de la oficina de coordinación.

En la segunda y sucesivas reuniones del equipo de trabajo, se trataron los siguientes temas:

Presentación y análisis de los manuales de procedimiento y calidad.

El contenido de estos procedimientos es el siguiente:

Manual de Procedimiento

1. Introducción: Delimitación del proyecto.
2. Objetivos y alcance del mismo.
3. Definición del equipo de trabajo.
4. Asignación y delimitación de funciones.
5. Definición del plan de trabajo: Procedimientos, Plazos, Presupuesto.
6. Canales de comunicación.

Manual de calidad

1. Introducción: Objetivo y campo de aplicación.
2. Control de documentos.
3. Control de plazos.
4. Disconformidades.
5. Procedimiento de subsanación.

A lo largo de esta fase documental y según se avanzaba en el análisis de la información de las fuentes seleccionadas, y con la información obtenida hasta el momento, se preparó un esbozo del cuestionario a cumplimentar por los profesionales del sector.

Esta actividad se realizó en la fase de investigación de campo, donde se puntuaron aspectos a tener en cuenta tales como, vía de distribución del cuestionario, canal de devolución del mismo, y todos aquellos aspectos necesarios para la correcta cumplimentación y es en esta fase cuando se cierra el cuestionario definitivo, que se facilitó a los técnicos de calidad para su validación.

Dado que el objetivo principal del estudio es la detección de necesidades formativas en materia de igualdad en las micropymes de Castilla La Mancha, el objetivo del cuestionario fue determinar cuáles son esas necesidades formativas, su disposición a formarse, en qué áreas están interesados en formarse, y cuál es el formato más adecuado de esa formación teniendo en cuenta sus necesidades, y su opinión sobre la oferta formativa existente.

Además del contenido del cuestionario, se abordaron puntos como el formato y la extensión, un cuestionario demasiado extenso, puede dar lugar a que los resultados sean deficientes, pues los entrevistados se van fatigando.

Así, se ha preparado un modelo de cuestionario, con un formato estructurado y con los siguientes datos:

- Datos básicos del profesional: provincia, edad, sexo, situación laboral, sector de actividad, número de trabajadores en la empresa.
- Muy importante saber si cuentan con Plan de igualdad en la empresa.
- Formación: formación recibida, predisposición a formarse y áreas de interés, tanto del empresario como de los trabajadores.
- Formato de la formación: modalidad, duración, horarios...

Por otro lado, en cuanto a una de las herramientas para obtener información cualitativa, una de ellas fue la **entrevista** a expertos cuya opinión pudiera enriquecer el estudio, al igual que la confección del cuestionario con los datos obtenidos hasta el momento.

El equipo de trabajo estableció los objetivos que se pretendían obtener con esta técnica, los perfiles de los posibles candidatos y los puntos a tratar en las mismas.

Esta actividad se desarrolló en la segunda fase, investigación de campo, aunque ya se determinó que serían cinco expertos a entrevistar. En dicha fase se realizó un guión de entrevista para cada uno de los expertos según su perfil, y se fijaron detalles formales como fecha de la entrevista, duración, medio, y cualquier otro aspecto que sea necesario para el correcto desarrollo de la actividad.

A pesar de lo anterior, el equipo de trabajo adelantó en esta primera fase algunos aspectos a tener en cuenta en las entrevistas, así como el establecimiento de los objetivos de las mismas como una batería de posibles preguntas a plantear a algunos de los expertos.

En cuanto a los objetivos, se definieron los siguientes:

- Obtener una valoración general de la situación actual de las micropymes en Castilla La Mancha de cara a completar el diagnóstico situacional del mismo.
- Conocer las diferentes medidas que existen para facilitar la conciliación personal, laboral y familiar.
- Determinar las necesidades formativas que necesitan los pequeños empresarios y sus trabajadores en materia de igualdad y conciliación.
- Conocer si existen ayudas por parte de las diferentes administraciones públicas.

En vista de estos objetivos, el guion de la entrevista recogería los puntos como:

1. ¿Cuál es la situación actual de la pequeña empresa en Castilla La Mancha?
2. ¿Qué importancia otorgan los empresarios a las políticas de igualdad?
3. Entre las pymes de España en general y Castilla La Mancha en particular, ¿existe una cultura de género?
4. Existen muchas medidas para conciliar la vida personal y laboral, pero, ¿son conocidas y aplicadas por las pequeñas empresas?
5. Muchas empresas aplican medidas de conciliación sin necesidad de plasmar estas en un documento. ¿Considera que es necesario elaborar un plan de igualdad en las pequeñas empresas?

6. ¿Qué formación sería la adecuada, promover la sensibilización en esta materia, adquirir nociones para la elaboración y puesta en funcionamiento del plan de igualdad, información sobre la violencia de género?
 7. ¿Cuáles considera que son los principales motivos para realizar formación?
 8. ¿Y los principales inconvenientes?
 9. Existen muchas ayudas por parte de diferentes administraciones destinadas a las políticas de igualdad, pero ¿considera que son conocidas entre los empresarios?
10. ¿El acceso a estas ayudas considera que es un procedimiento sencillo?

En base a los objetivos, se debatieron los posibles perfiles de los expertos a ser entrevistados, que se concretaran en la segunda fase de este proyecto.

Entre los posibles perfiles están:

- Empresarios con personal a su cargo.
- Representantes sindicales expertos en políticas de igualdad.
- Expertos en elaboración y asesoramiento en planes de igualdad.
- Experto en formación profesional para el empleo.
- Expertos de la Administración.

2.1.2. SELECCIÓN DE FUENTES DE INFORMACIÓN

Esta segunda actividad se desarrolló, aproximadamente, durante dos meses, de mediados de enero a mediados de marzo.

- Los objetivos a alcanzar durante la misma, fueron:
- Definir las fuentes de información a emplear en el desarrollo del proyecto.

- Valorar los recursos documentales disponibles.
- Analizar estudios y fuentes estadísticas de interés.

El trabajo se distribuye entre los miembros del equipo; así, definir, buscar y analizar los recursos documentales, es una actividad realizada por el técnico del proyecto, junto con el apoyo del personal administrativo. El coordinador es el responsable de supervisar y validar la actividad.

La metodología utilizada para la selección de las fuentes fue la siguiente:

- ✓ Formulación del objetivo: delimitación del campo temático
- ✓ Elección de la información a incluir
- ✓ Delimitación del periodo cronológico
- ✓ Buscar, señalar, describir y clasificar.

En esta actividad de investigación documental se ejecutaron las siguientes acciones:

- Identificación y localización de las fuentes documentales: Esta etapa se caracterizó por el acceso a las fuentes vinculadas con las áreas del estudio. Para su identificación se utilizaron Internet, bases de datos, estudios del sector, entre otros.
- Organización de la información documental: En esta fase se llevó a cabo una ordenación de las fuentes documentales consultadas.
- Valoración de la información documental: En esta última etapa se procedió a analizar el contenido de las fuentes seleccionadas.

Los criterios utilizados para la selección de las fuentes fueron:

- ✓ Actualización y cercanía de los datos.
- ✓ Fiabilidad de los datos: prioridad de fuentes validadas previamente en algún proceso de investigación.
- ✓ Comparabilidad: prioridad de fuentes documentales que arrojen datos comparables entre sí.

- ✓ Accesibilidad: prioridad de fuentes documentales de mayor accesibilidad.
- ✓ Compilación, depuración y ordenación de las fuentes documentales consultadas.
- ✓ Estudio en profundidad de la información contenida en las fuentes seleccionadas.

Con la recogida de datos se obtiene información sobre los siguientes puntos:

- Evolución y situación de las micropymes de Castilla La Mancha en relación con las políticas de igualdad.
- Análisis del empleo según la edad, sexo y nivel de estudios.
- Estudio de la oferta y demanda formativa existente.
- Análisis de las medidas y ayudas existentes en relación con la materia del estudio.

Aunque el resultado de esta actividad es la relación de fuentes analizadas que se adjunta como ANEXO I, se destacan aquí las principales fuentes consultadas en relación con la información obtenida mencionada en el punto anterior:

- Fuentes normativas:
 - Boletín Oficial del Estado
 - Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
 - Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Fuentes estadísticas:
 - Instituto Nacional de Estadística
 - Demografía, población, sociedad y mercado laboral

- Sociedad/mercado laboral/EPA.
- Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España: Directorio Central de Empresas (DIRCE) enero de 2020
- Junta Castilla La Mancha
- Instituto estadístico Castilla La Mancha
- Observatorio ocupacional
- Observatorio ocupacional: Indicadores básicos: Mercado de trabajo de Castilla La Mancha diciembre 2020
- Servicio Estatal Público de Empleo
- Informe de prospección detección de necesidades formativas 2020
- Fuentes documentales
- Fundación Horizonte XXII
- Atlas del tejido empresarial de Castilla La Mancha 2011
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
- Igualdad y RSE: Guía para pymes
- Servicio Estatal Público de Empleo
- Informe de prospección detección de necesidades formativas 2020
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
- Cuadernos de trabajo: Demografía sectorial: género y edad
- Formacion en las Empresas 2019: Castilla La Mancha
- Agenda 2030: Indicador de Paridad de Género
- Instituto de la mujer de Castilla-La Mancha
- Las políticas de igualdad de género: nuevos desafíos y estrategias
- Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social

- La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018
- Fundació Privada PIMEC
- Guía para microempresas: Herramienta de apoyo para la aplicación de medidas de igualdad y conciliación

2.1.3 DEFINICIÓN DEL SECTOR

Esta última actividad se desarrolla durante las dos últimas semanas de marzo y las dos primeras de abril, según el calendario previsto.

El objetivo de esta actividad es analizar la información extraída de las fuentes secundarias para elaborar las conclusiones correspondientes sobre los principales aspectos necesarios para el desarrollo del proyecto.

Los principales datos sobre la estructura del sector en ESPAÑA y en CASTILLA LA MANCHA son:

ESPAÑA

Empresas activas por sector económico

A 1 de enero de 2020 en España había 3.404.428 empresas activas, según los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE).

El sector *Resto de Servicios*, representaba el 60,6 % en la estructura de la población de empresas.

Ese sector incluye todas las dedicadas a hostelería, transporte y almacenamiento, información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y de servicios auxiliares, educativas, sanitarias y de asistencia social y otro tipo de actividades sociales, incluidos los servicios personales.

El peso del Comercio también fue significativo, con el 21,3% del total. Este sector engloba las empresas que desarrollan actividades de venta al por mayor, al por menor y los intermediarios del comercio.

Por último, las empresas del sector Construcción representaron el 12,3% del total y las de Industria el 5,8%

Por **número de asalariados**

El 56,2% de estas empresas (1,91 millones de empresas) no tienen ningún asalariado y el 26% (907.192 del total) tienen uno o dos empleados.

Estos dos bloques juntos suman que casi un 83 % tenían dos o menos asalariados.

Solo un 5 % del total tenían 20 o más trabajadores.

Si reflejamos en un cuadro las empresas activas por sector económico e intervalo de asalariados, resulta:

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
TOTAL	3.404.428	195.615	420.118	726.573	2.062.122
Sin asalariados	1.912.010	69.868	251.578	357.542	1.233.022
De 1 a 2 asalariados	907.192	53.785	102.156	235.733	515.518
De 3 a 5 asalariados	305.986	25.455	33.329	79.381	167.821
De 6 a 9 asalariados	125.472	15.327	14.873	28.621	66.651
De 10 a 19 asalariados	81.298	14.649	10.759	13.704	42.186
De 20 o más asalariados	72.470	16.531	7.423	11.592	36.924

Según el DIRCE, registra que 1.899.810 empresas tienen como soporte legal a una persona física, lo que representa un 55,8 %. De ellas el 36,7 % tienen como persona física a una mujer, pero no es homogéneo en los diferentes sectores económicos. En los sectores vinculados a Enseñanza, Sanidad y Servicios Sociales, hay una presencia mayoritaria de mujeres (55,6%). En el comercio minorista y resto de servicios, también es relevante la presencia de mujer, con un 46 y 43 % respectivamente.

Datos a 1 de enero de 2020

	Tot al	Hombres	Mujeres
TOTAL	1.899.810	1.202.824	696.986
Industria	64.967	50.201	14.766
Construcción	195.954	190.290	5.664
Comercio al mayor e intermediarios	73.749	56.209	17.540
Comercio al menor	340.221	182.724	157.497
Transporte y almacenamiento	153.636	139.978	13.658
Hostelería	170.559	100.982	69.577
Educación, sanidad y servicios sociales	209.861	93.143	116.718
Resto servicios	690.863	389.297	301.566

CASTILLA LA MANCHA

Si nos centramos en nuestra Comunidad, objeto de estudio, vemos el siguiente gráfico representativo y comparativo con el resto de Comunidades:

Empresas activas según sector económico, por comunidades y ciudades autónomas

Datos a 1 de enero de 2020

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto servicios
TOTAL	3.404.428	195.615	420.118	726.573	2.062.122
Andalucía	531.045	28.395	57.938	133.421	311.291
Aragón	90.682	6.532	11.787	17.953	54.410
Asturias, Principado de	68.433	3.495	8.133	14.010	42.795
Baleares, Illes	100.022	4.834	17.291	15.884	62.013
Canarias	152.756	5.677	16.951	32.570	97.558
Cantabria	38.880	2.086	5.537	7.722	23.535
Castilla y León	160.199	11.477	22.875	36.175	89.672
Castilla-La Mancha	128.713	11.174	19.696	31.785	66.058
Cataluña	629.876	35.339	75.555	121.585	397.397
Comunitat Valenciana	370.645	24.680	45.521	84.418	216.026
Extremadura	67.336	4.787	8.384	19.093	35.072
Galicia	197.813	12.100	28.030	45.249	112.434
Madrid, Comunidad de	552.027	20.965	60.387	93.648	377.027
Murcia, Región de	96.764	7.107	12.537	24.641	52.479
Navarra, Comunidad Foral de	44.430	3.833	6.282	9.208	25.107
País Vasco	143.028	10.700	19.745	30.706	81.877
Rioja, La	22.700	2.233	2.775	4.903	12.789
Ceuta	3.845	73	294	1.431	2.047
Melilla	5.234	128	400	2.171	2.535

	Empresas	Empresas por cada 10.000 habitantes	%	Variación Interanual %	% sobre España
EMPRESAS POR TAMAÑO					
Total empresas	128.713	629,3	100,0	0,5	3,8
PYME (0-249 asalariados)	128.632	628,9	99,9	0,5	3,8
PYME sin asalariados	69.035	337,5	53,6	0,7	3,6
PYME con asalariados	59.597	291,4	46,3	0,2	4,0
Microempresas (1- 9 asalariados)	54.276	265,4	42,2	0,0	4,1
Pequeñas (10-49 asalariados)	4.726	23,1	3,7	2,2	3,7
Medianas (50-249 asalariados)	595	2,9	0,5	6,1	2,8
Grandes (250 o más asalariados)	81	0,4	0,1	2,5	1,7
EMPRESAS POR SECTORES					
Total empresas	128.713	629,3	100,0	0,5	3,8
Industria	11.174	54,6	8,7	-2,4	5,7
Construcción	19.696	96,3	15,3	-0,5	4,7
Comercio	31.785	155,4	24,7	-2,3	4,4
Resto de servicios	66.058	323,0	51,3	2,7	3,2
EMPRESAS POR CONDICIÓN JURÍDICA					
Total empresas	128.713	629,3	100,0	0,5	3,8
Persona física	74.892	366,2	58,2	1,9	3,9
Sociedad anónima	1.664	8,1	1,3	-7,4	2,6
Sociedad limitada	41.185	201,4	32,0	-1,6	3,6
Comunidad de bienes	5.354	26,2	4,2	-2,7	4,6
Sociedad cooperativa	1.153	5,6	0,9	-2,0	5,5
Otras formas jurídicas	4.465	21,8	3,5	4,4	2,9

Según datos los datos a primeros de enero de 2020, había registradas 128.713, de las cuales, el 8,68% pertenecen al sector industrial, el 15,30% a la construcción, el 24,69% comercio y el resto de servicios representa el 51,32% (66.058 %).

En cuanto al número de trabajadores, el 53% de las empresas no tienen ningún empleado a su cargo, y el 30% tiene entre 1 o 2 trabajadores a cargo. De 3 a 5 trabajadores y de 6 a 9 representa el 9% y el 4% respectivamente.

Por provincia y estrato de asalariados, visto con detalle:

EMPRESAS SEGUN ESTRATO DE ASALARIADOS 2018. 'Fuente: (DIRCE). INE.							
Estrato de asalariados:	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	Castilla-La Mancha	España
Total	26.743	30.588	13.655	13.368	43.289	127.643	3.337.646
Sin asalariados	14.257	16.001	7.139	7.577	23.055	68.029	1.845.881
De 1 a 2	7.854	9.170	4.258	3.728	12.744	37.754	910.686
De 3 a 5	2.571	3.034	1.292	1.133	4.032	12.062	303.574
De 6 a 9	941	1.163	464	492	1.598	4.658	125.173
De 10 a 19	656	689	290	233	1.060	2.928	80.860
De 20 a 49	333	386	155	117	583	1.574	45.485
De 50 a 99	77	87	30	49	130	373	13.116
De 100 a 199	30	42	17	21	56	166	7.033
De 200 a 499	17	13	8	11	28	77	3.925
De 500 a 999	3	0	0	5	3	11	1.044
De 1000 a 4999	4	3	2	2	0	11	750
De 5000 o mas asalariados	0	0	0	0	0	0	119

Las microempresas tienen por término medio 3,9 trabajadores mientras que las empresas de mayor tamaño tienen 26,5 trabajadores de media. Estos datos revelan la escasa presencia de grandes empresas, siendo la empresa más representativa de un tamaño de entre 5 y 9 trabajadores.

Una de las características de las empresas de nuestra región, es la escasez de trabajo a tiempo parcial, lo cual dificulta la conciliación entre trabajo y familia.

En cuanto al tipo de contrato, las empresas pequeñas tienen una mayor número de trabajadores indefinidos en sus plantillas.

El número de trabajadores autónomos en Castilla La Mancha, sin contar con los pertenecientes al Régimen Especial de Trabajadores Agrarios, es de 131.109, de los cuales el 67,31% son varones y el 32,68%

SITUACIÓN MICROPYMEs EN MATERIA DE IGUALDAD

Las políticas de conciliación, igualdad e integración dentro de las empresas son muy limitadas. La vía más utilizada para lograrla es la flexibilidad de las jornadas y la concesión de permisos.

El 70 % de las PYMES consideran más productivos a aquellos trabajadores que están largas jornadas en sus puestos de trabajo.

El 80 % del total de los empleados, independientemente de su cargo, muestran un desconocimiento sobre el significado correcto de los términos, tales como igualdad de oportunidades, diversidad, conciliación, flexibilidad, discriminación directa o indirecta, acoso laboral, brecha salarial.

Esta percepción viene acentuada por la falta de procesos efectivos de comunicación interna y de políticas de formación y sensibilización. Además, el 60 % la formación se realiza fuera del horario laboral lo que perjudica a las personas con responsabilidades familiares.

Según la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad han de adoptar medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Han de elaborar y aplicar un plan de igualdad las empresas de más de 250 trabajadores, las empresas cuyo convenio colectivo así lo establece y las empresas que estén obligadas a ello porque así lo haya acordado la autoridad laboal. El resto están obligadas a promover medidas en materia de igualdad.

Cuando hablamos de medidas de igualdad nos referimos a todas las materias que pueden evitar, o cuando menos paliar, las desigualdades de mujeres y hombres en las empresas. Las materias prioritarias son:

- ✓ Acceso al empleo: se debe garantizar que ninguna persona pueda ser discriminada por razón de sexo o de género en el acceso al trabajo.
- ✓ Clasificación profesional: revisar los criterios de clasificación y promoción profesional.
- ✓ Promoción: se ha de promocionar personal en la empresa siguiendo criterios de igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia.
- ✓ Formación: promover formación en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras, así como fomentar la formación dirigida al desarrollo profesional de las personas trabajadoras, facilitando el acceso a dicha formación y respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- ✓ Igualdad en la retribución para trabajos de igual valor; para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuya un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- ✓ Prevención y atención en el acoso sexual y por razón de sexo: todas las empresas, independientemente de su tamaño, han de tener un protocolo para prevenir y abordar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, siendo necesario promover entornos de trabajo saludables.
- ✓ Gestión del tiempo de trabajo que favorezca la corresponsabilidad familiar, encontrando el equilibrio entre las necesidades de la empresa y de las personas trabajadoras.
- ✓ Salud laboral con perspectiva de género: prevenir la salud laboral de las personas trabajadoras teniendo en cuenta la perspectiva de género.

- ✓ Lenguaje no sexista: utilizar un lenguaje inclusivo, haciendo uso de las denominaciones neutras y no sexistas.
- ✓ Información y comunicación: garantizar la diversidad sexual y de género a través de todos los lenguajes.
- ✓ Todas las empresas, independientemente de su tamaño, están obligadas a adoptar medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En Castilla La Mancha, existe una amplia oferta formativa en materia de igualdad de género desde diversas entidades como la Federación de Municipios y Provincias de Castilla La Mancha, Fundación Mujeres, organizaciones empresariales y sindicales y los planes de formación de la propia Junta de Castilla La Mancha.

A través de diferentes ayudas y subvenciones, tanto de la Administración Autonómica como de la Estatal, los pequeños empresarios tienen facilidades para la implantación del plan de igualdad, así como recibir asesoramiento en cómo establecer diferentes medidas de conciliación.

Pero, quizá, aun siendo fundamental la promoción y formación de los trabajadores, no basta con una amplia oferta formativa, sino otro tipo de acciones y medidas, como las planteadas en los párrafos de arriba, promover la igualdad de oportunidades.

En definitiva, establecer, aunque no sea obligatorio y con la flexibilidad correspondiente por tamaño de empresa, PLANES DE IGUALDAD, que no son otra cosa que un conjunto de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres y a eliminar la discriminación por razones de sexo.

2.1.4 RECURSOS FASE I: ANÁLISIS DOCUMENTAL

Tal y como hemos indicado a lo largo de este resumen, en todas las actividades han participado los trabajadores adscritos al proyecto inicialmente, así como personal de la propia entidad.

Las acciones concretas realizadas por los miembros del equipo son:

Coordinador del proyecto

- Supervisar la información.
- Validar la actividad.

Técnico del proyecto

- Definir los recursos documentales.
- Analizar estudios y datos estadísticos.
- Extraer conclusiones.
- Realizar el informe final de fase.

Administrativo

- Localizar las fuentes: internet, bases de datos.
- Creación de tablas de seguimiento.

Los recursos materiales utilizados en esta fase han sido los habituales:

RECURSOS MATERIALES

- Oficina en Cuesta Carlos V, nº 1, Toledo.
- Ordenadores portátiles.
- Equipo de impresora, escáner y fotocopiadora.
- Telefonía fija
- Telefonía móvil

2.1.5 ANEXO I.- RELACIÓN DE FUENTES ANALIZADAS

- Boletín Oficial del Estado
 - Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 20 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
 - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
 - Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
 - Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer
 - Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA
 - Demografía, población, sociedad y mercado laboral
 - Sociedad/mercado laboral/EPA.
 - Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España: Directorio Central de Empresas (DIRCE) enero de 2020
- MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
 - Igualdad y RSE: Guía para pymes
- JUNTA CASTILLA LA MANCHA
 - Instituto estadístico Castilla La Mancha
 - Observatorio ocupacional

- MINISTERIO DE IGUALDAD
 - Información general
- INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA
 - Las políticas de igualdad de género: nuevos desafíos y estrategias
- MINISTERIO DE EMPLEO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
 - La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018
- SERVICIO ESTATAL PÚBLICO DE EMPLEO
 - Informe de prospección detección de necesidades formativas 2020
- FUNDACION ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO
 - Cuadernos de trabajo: Demografía sectorial: género y edad
 - Formacion en las Empresas 2019: Castilla La Mancha
 - Agenda 2030: Indicador de Paridad de Género
- FUNDACIÓN PRIVADA PIMEC
 - GUÍA PARA MICROEMPRESAS: Herramienta de apoyo para la aplicación de medidas de igualdad y conciliación
- FUNDACIÓN HORIZONTE XXII
 - Atlas del tejido empresarial de Castilla La Mancha 2011
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO
 - Necesidades formativas y competitividad del tejido empresarial de Castilla- La Mancha 2010

2. 2 FASE II. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

FASE DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

12 de Abril de 2021 a 11 de junio de 2021

El objetivo general de la misma es dar respuesta a diferentes puntos de interés para el estudio y principalmente aportar los datos necesarios para acometer la estructuración y posterior elaboración del informe final.

Este objetivo se alcanza a través de diferentes técnicas de investigación, técnicas cuantitativas y cualitativas, cuyos resultados son analizados en la tercera y última fase de este proyecto.

Los objetivos específicos de esta fase son:

- ✓ Definición del marco muestral a partir del cual se extraerán los profesionales a encuestar.
- ✓ Recoger información, a través de una encuesta, respecto a los autónomos y empresarios con menos de 9 trabajadores a su cargo, sobre las diferentes actuaciones realizadas en relación a políticas de igualdad y conciliación.
- ✓ A través de entrevistas personalizadas, recoger información significativa, con el objetivo de completar y ampliar la información recogida en las encuestas obtenidas y realizar un análisis más enriquecedor sobre la opinión, necesidades y requerimientos del colectivo.

Para alcanzar este objetivo general, en esta Fase se realizaron las siguientes actividades con un grado de cumplimiento del 100% de la fase.

- Definición del marco muestral.
- Investigación cuantitativa.
- Investigación cualitativa.

Se utilizó el siguiente cronograma para controlar y coordinar el desarrollo de la fase, fundamentalmente, para evitar desviaciones de los plazos y asignar los recursos necesarios en cada una de las actividades:

ACTIVIDADES FASE II INVESTIGACIÓN DE CAMPO	Abril			Mayo				Junio	
	Semana			Semana				Semana	
	12_18	19_25	26_30	3_9	10_16	17_23	24_31	1_6	7_11
Definición Marco Muestral									
Investigación Cuantitativa									
Investigación Cualitativa									

2.2.1. DEFINICIÓN DEL MARCO MUESTRAL

Esta actividad, desarrollada entre el 12 y el 25 de abril, tiene como objetivo definir el marco muestral a partir del cual se extraerán los autónomos y pequeños empresarios a entrevistar.

El marco muestral es el conjunto de elementos que queremos estudiar y del cual se extrae la muestra. En nuestro proyecto, el marco muestral es el conjunto de empresas de entre 1 a 9 trabajadores de Castilla La Mancha.

Según los datos obtenidos en la fase documental, en Castilla La Mancha a primeros de enero de 2020, había registradas 128.713, de las cuales, el 8,68% pertenecen al sector industrial, el 15,30% a la construcción, el 24,69% comercio y el resto de servicios representa el 51,32%.

En cuanto al número de trabajadores, el 53% de las empresas no tienen ningún empleado a su cargo, y el 30% tiene entre 1 o 2 trabajadores a cargo. De 3 a 5 trabajadores y de 6 a 9 representa el 9% y el 4% respectivamente.

Estos porcentajes de número de asalariados se traducen en los siguientes datos:

De 1 a 2 asalariados	De 3 a 5 asalariados	De 6 a 9 asalariados
37.017	12.388	4.871

Con estos datos, y teniendo en cuenta que prácticamente el 75% de las empresas de Castilla La Mancha pertenecen al sector comercio y servicios, hace que nuestro estudio se centre en pequeñas empresas de estos sectores con asalariados entre 3 y 9 principalmente. Las micropymes con uno o dos asalariados, aunque tienen presencia en el estudio, no aportan información relevante al mismo.

Para definir el marco muestral se parte de una base de datos, perteneciente a la entidad beneficiaria UPTA, que contiene los siguientes datos:

- ✓ Nombre del profesional
- ✓ Teléfono de contacto
- ✓ Localidad
- ✓ Actividad

Se contactó telefónicamente con los profesionales autónomos de estos sectores para, en primer lugar, confirmar y completar los datos, y extraer la siguiente información:

- 1.** Sector de actividad.
- 2.** Confirmar los datos de contacto.
- 3.** Confirmar si la empresa cuenta con de plan de igualdad o políticas de conciliación.

- 4.** Confirmar si han realizado formación continua en materia de igualdad en los últimos años.
- 5.** Plantear la posibilidad de colaborar en el estudio.

El contacto telefónico, o vía mail, ha sido realizado por el personal administrativo y personal de la entidad con el apoyo del técnico designado al proyecto.

La base de datos inicial a partir de la cual se realizaron las llamadas, estaba compuesta por 395 registros, aunque no todos válidos, ya que nos encontramos con los siguientes problemas:

- ❖ Profesionales no localizados: Fundamentalmente por el cambio del teléfono de contacto.
- ❖ Profesionales que habían cesado en su actividad: En la mayoría de los casos, el cese de actividad se debe a la crisis sufrida en el último año. Suelen ser profesionales, que debido a la crisis sanitaria vivida en España y a la paralización de la actividad de sus negocios, bien han cerrado sus negocios, bien han tenido que reducir al mínimo el número de trabajadores a su cargo.
- ❖ Profesionales que manifiestan abiertamente su desinterés por la materia objeto del estudio y no han realizado ni se plantean realizar formación al respecto, y manifiestan abiertamente su negativa a participar en el estudio. Dado que el porcentaje de estos profesionales es significativo, lo tendremos en cuenta en el informe final.

En función de la información extraída telefónicamente, se estableció la muestra definitiva sobre la que se aplicaría el cuestionario.

Al ser un muestreo sin reemplazo, la muestra se configuró con 330 profesionales autónomos o pequeños empresarios de Castilla La Mancha, aunque nuestro objetivo es realizar el estudio sobre una muestra de 300 profesionales aproximadamente.

Se estableció aplicar un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional al considerar la localización geográfica.

Una vez determinado el marco muestral, se procedió a la elaboración de la herramienta para la recogida de información. Esta herramienta ya fue perfilada en la primera fase del proyecto, y concretada y cerrada durante esta fase teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por los técnicos de seguimiento.

El **procedimiento** seguido en la elaboración de la herramienta, fue el siguiente:

1. Se acordó elaborar un cuestionario que se realizaría, preferentemente vía telemática, enviando el enlace para cumplimentar el mismo a través del correo electrónico obtenido en las llamadas telefónicas. Otra forma de realizar el cuestionario es telefónicamente, una vez confirmada el interés del profesional a participar en el estudio. De esta forma evitamos desviaciones al ser cumplimentado el mismo por profesionales que no reúnen los requisitos establecidos en el proyecto.
2. Se definieron los objetivos del cuestionario: conocer los datos generales y de clasificación de los participantes, si cuentan con plan de igualdad o políticas de conciliación, analizar la formación recibida en esta materia y extraer información sobre la formación en la cual participarían o creen necesaria para el desarrollo de su actividad.
3. Determinar el número de participantes: aproximadamente 300 encuestas.
4. Decidir la extensión y el número de preguntas a incluir.
5. Establecer el orden de las preguntas.
6. Realizar una aplicación piloto del cuestionario: se envió el cuestionario a cinco participantes para conocer su opinión sobre la extensión, claridad y utilidad del mismo.
7. Editar el cuestionario.

El guion del cuestionario definitivo es el siguiente (se adjunta modelo como anexo I)

- Datos Generales:
 - Provincia
 - Edad
 - Sexo
 - Sector de actividad
 - Número de trabajadores
 - Si cuenta con plan de igualdad
- Aspectos relacionados con la formación recibida:
 - Si ha realizado formación
 - Cómo valora la formación recibida
 - Motivos por lo que realizaría formación
 - Materias sobre las que le gustaría formarse
- Aspectos relacionados con la formación que le gustaría recibir:
 - Modalidad a utilizar en los cursos.
 - Formato de la formación
 - Duración apropiada de los cursos.
 - Horario más adecuado de los cursos.
- Como aspectos a tener en cuenta en la planificación destacan:
 - Determinar el equipo de trabajo: tanto para las llamadas iniciales como para realizar las entrevistas.
 - Establecer los recursos materiales necesarios para el desarrollo del trabajo.
 - Características de los integrantes en el equipo de trabajo: conocimientos de la técnica a utilizar, implicación en el proyecto,

habilidades sociales, destrezas de comunicación verbal, empatía con el profesional contactado, trabajo en equipo.

- Características de las personas contactadas: motivación, formas de expresar sus opiniones, disponibilidad.
- Establecer el cronograma de recogida de información.

El equipo de trabajo asignado para llevar a cabo esta parte de la actividad, estaba formado por el técnico asignado al proyecto y personal de la propia entidad.

El material establecido para la recogida de información está formado por los cuestionarios, el manual de procedimiento, el manual de formación, los datos de contacto de los profesionales a entrevistar (nombre y apellidos, teléfono de contacto y dirección).

El personal encargado del contacto telefónico, tanto para confirmar datos como para realizar el cuestionario telefónicamente, recibieron una formación básica de cómo de cómo actuar durante el contacto.

2.2.2. INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

El objetivo de esta segunda actividad es extraer la información necesaria a través de las herramientas diseñadas para tal fin. Se realizó durante el mes de mayo y las dos primeras semanas de junio.

El equipo de trabajo para desarrollar esta actividad estaba formado por el coordinador del proyecto, el técnico adscrito al mismo el personal administrativo asignado y como apoyo en toda la actividad personal de la propia entidad.

Se han realizado 234 cuestionarios a profesionales autónomos y empresarios de Castilla La Mancha. A fecha de cierre de este resumen de actividad, continúan llegando cuestionarios que son admitidos una vez comprobada su validez.

La distribución por provincias fue la siguiente:

Albacete: 48

Ciudad Real: 59

Cuenca: 54

Guadalajara: 24

Toledo: 49

Del total de las 234 entrevistas, 156 se realizaron telemáticamente, a través del enlace enviado a los profesionales autónomos y empresarios. Se han realizado 54 telefónicamente. Los 24 restantes se han realizado presencialmente bien en las instalaciones de la entidad beneficiaria o en las propias instalaciones del profesional encuestado.

El procedimiento seguido para el desarrollo de esta actividad es el siguiente:

1. Contacto telefónico con el profesional: En este primer contacto con los futuros entrevistados, se contrastaron los datos registrados, se acuerda con el responsable cual es la mejor forma para realizar la encuesta y se confirma, en primer lugar, si tienen plan de igualdad o políticas de conciliación, si han realizado formación en la materia en los últimos años, y de ser así, cuáles han sido las acciones formativas realizadas.
2. Preparación de una ficha-guía para la recogida de información de las acciones formativas realizadas.
3. Distribución de las llamadas entre los miembros del equipo.
4. Planificación de las llamadas.
5. Realización de las entrevistas para la recogida de información.
6. Semanalmente, preparación, por parte de los entrevistadores, del informe con el resultado de las visitas realizadas.

Desarrollo de los puntos del procedimiento:

1. En cuanto al primer punto del procedimiento, contacto telefónico con la empresa, fue una labor realizada por personal de la entidad y el administrativo, supervisado por el técnico del proyecto.

Se realizaron 330 llamadas telefónicas desde finales de abril, en las que se hicieron las siguientes preguntas:

- Confirmar los datos registrados. En la mayoría de los casos, el registro de datos fue correcto, no se apreció ninguna discrepancia significativa.
 - Conocer si tienen plan de igualdad o medidas de conciliación implantadas en la empresa.
 - Confirmar si han realizado formación en los últimos años. Como ya hemos comentado anteriormente, en este punto nos encontramos con dos variables. Profesionales que no han realizado nunca formación al respecto y aquellos otros que no han realizado formación en los últimos tres años. Después de analizar las variables y comprobar que el porcentaje que se encontraba en esta situación era muy alto, se decidió por la dirección técnica del proyecto incluirlos en el estudio, teniendo en cuenta que el estudio está dirigido a detectar las necesidades formativas de este colectivo y conocer los motivos por los que realizan o no formación.
 - Conocer las áreas de las acciones formativas realizadas.
 - Concretar el momento más adecuado para realizar el cuestionario. En mucho de los casos, en esa misma llamada se realizaba la encuesta, y en otros casos el profesional solicitaba que se le enviara bien el cuestionario vía mail o el enlace de la encuesta.
2. Preparación de una ficha-guía: Una vez conocidas las áreas de las acciones formativas realizadas, se preparó una guía que recoge las acciones formativas relacionadas con esas áreas.

El objetivo de esta guía fue conocer la formación recibida en los últimos años, de cara a determinar con mayor exactitud, en qué áreas existen mayores necesidades de formación.

3. Distribución de las llamadas entre el personal. Para esta distribución, en primer lugar, se tuvo en cuenta la variable geográfica con el fin de optimizar tiempo.

2.2.3. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Esta última actividad se desarrolla durante las dos primeras semanas de junio.

El objetivo de esta actividad fue recoger información significativa para completar y ampliar la información recogida en las encuestas realizadas y efectuar un análisis más enriquecedor sobre la opinión, necesidades y requerimientos del colectivo de autónomos y empresarios en materia de igualdad.

Para alcanzar este objetivo general se establecieron los siguientes objetivos específicos:

1. Preparación de un guion para las entrevistas en profundidad.
2. Selección de los expertos cualificados.
3. Formar y preparar a los entrevistadores.
4. Recoger la información utilizando el guion preparado al efecto.

Los recursos humanos utilizados para alcanzar estos objetivos, fueron, como en el resto de actividades, el personal técnico con el apoyo del administrativo adscrito al proyecto.

Para preparar el guión de las entrevistas, el equipo fijó en primer lugar el objetivo a conseguir con las mismas, y elaboró una lista de posibles puntos a tratar.

En segundo lugar se definió el perfil de los posibles candidatos para la entrevista, la duración aproximada de la misma, así como las fechas previstas.

El guion definitivo varió dependiendo del perfil de los entrevistados, pero en general se propusieron los siguientes puntos a tratar en vista de estos objetivos:

1. ¿Cuál es la situación actual de la pequeña empresa en Castilla La Mancha?
2. ¿Qué importancia otorgan los empresarios a las políticas de igualdad?
3. Entre las pymes de España en general y Castilla La Mancha en particular, ¿existe una cultura de género?

4. Existen muchas medidas para conciliar la vida personal y laboral, pero, ¿son conocidas y aplicadas por las pequeñas empresas?
5. Muchas empresas aplican medidas de conciliación sin necesidad de plasmar estas en un documento ¿Considera que es necesario elaborar un plan de igualdad en las pequeñas empresas?
6. ¿Qué formación sería la adecuada, promover la sensibilización en esta materia, adquirir nociones para la elaboración y puesta en funcionamiento del plan de igualdad, información sobre la violencia de género?
7. ¿Cuáles considera que son los principales motivos para realizar formación?
8. ¿Y los principales inconvenientes?
9. Existen muchas ayudas por parte de diferentes administraciones destinadas a las políticas de igualdad, pero ¿considera que son conocidas entre los empresarios?
10. ¿El acceso a estas ayudas considera que es un procedimiento sencillo?

La selección de los expertos cualificados, fue una labor realizada directamente por el coordinador del proyecto.

Se realizaron cinco entrevistas con perfiles distintos para obtener la máxima información y desde diversos puntos de vista. Así, los candidatos seleccionados tienen el siguiente perfil:

❖ **Administración Pública:** Alcaldesa de una localidad de Castilla La Mancha, que es un referente en la defensa de los derechos e igualdad de oportunidades para las mujeres en el mundo rural, que nos ofrece una visión de la situación de las pequeñas empresas en su entorno y por su experiencia y proximidad, la cultura de género que aprecia entre los empresarios y los trabajadores. Aporta información relevante sobre las diferentes ayudas para poner en marcha planes o políticas de igualdad que ofrecen las Administraciones Públicas y la forma de acceder a ellas.

- ❖ **Empresarios con personal a su cargo.** Sus opiniones sobre la necesidad de implantar un plan de igualdad en la empresa, enriquecen el proyecto, al proporcionar información de primera mano sobre las dificultades para su implantación, ventajas y desventajas que ofrece contar con un plan o protocolo de igualdad o conciliación, la facilidad de acceso a las ayudas que ofrecen determinadas Administraciones Públicas,
- ❖ **Representantes sindicales expertos en políticas de igualdad:** La persona entrevistada es la responsable del área de igualdad y acción social de UGT. Su opinión ofrece una visión desde el punto de vista de los trabajadores y la importancia que dan los empresarios a esta materia. Considera que es importante que la formación la reciba no solo el empresario o profesional autónomo con empleados a cargo, sino también los trabajadores.
- ❖ **Expertos en elaboración y asesoramiento en planes de igualdad.** Que explican los beneficios de implantar el plan de igualdad en la empresa o las políticas de conciliación. Las dificultades que encuentran en determinadas empresas para implantar planes de igualdad.
- ❖ **Experto en formación profesional para el empleo.** Desde el punto de vista de entidad formadora, como se puede enfocar esta formación en las empresas y desde su punto de vista cuales son las acciones formativas más adecuadas para formar a trabajadores y empresarios.

2.2.4. RESULTADO DE LA FASE II: INVESTIGACIÓN DE CAMPO

A modo de conclusión, destacar que se cumplió el 100% de los objetivos previstos en el desarrollo de la FASE II INVESTIGACIÓN DE CAMPO, tanto el objetivo general como los objetivos específicos de cada una de las actividades.

Con la metodología cuantitativa, desarrollada a través del cuestionario con el cual se obtuvo información sobre los datos generales y de clasificación de los participantes, tales como provincia, sexo, edad, trabajadores a cargo, cuestiones concretas para conocer y analizar la formación recibida en los últimos años y extraer información sobre la formación en la cual participarían o creen necesaria para realizar en su empresa, se recogió información significativa, con el objetivo de completar y ampliar la información obtenida en las encuestas realizadas y realizar un análisis más enriquecedor sobre la opinión, necesidades y requerimientos del colectivo de autónomos.

Mediante esta vía se detectaron las medidas adoptadas en las micropymes y las principales carencias en política de género.

Tal y como hemos indicado a lo largo de este resumen, en todas las actividades han participado los trabajadores adscritos al proyecto inicialmente, así como personal de la propia entidad. Las acciones concretas realizadas por los miembros del equipo son:

Coordinador del proyecto

- Supervisar el desarrollo de la fase.
- Validar el cuestionario y guion de las entrevistas.
- Contactar con los expertos.

Técnico del proyecto

- Definir los recursos materiales y humanos.
- Preparar el cuestionario y el guion de las entrevistas
- Realizar el informe final de fase.

Administrativo

- Contacto con los profesionales telefónicamente.
- Creación de tablas de seguimiento.

Los recursos materiales utilizados en esta fase han sido los habituales:

RECURSOS MATERIALES

- Oficina en Cuesta Carlos V, nº 1, Toledo.
- Ordenadores portátiles.
- Equipo de impresora, escáner y fotocopiadora.
- Telefonía fija
- Telefonía móvil

2.2.5. CUESTIONARIO



CUESTIONARIO

UPTA CLM ha sido beneficiaria de una acción de Prospección y Detección de necesidades formativas del sistema productivo "Estudio sobre las Necesidades Formativas en materia de Igualdad y conciliación en las micropymes de Castilla La Mancha" en el marco de la Resolución de 27/08/2020, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, para la anualidad 2020.

El objetivo general de este estudio es conocer la cultura de género en las pequeñas empresas (de 1 a 9 trabajadores/as) de Castilla La Mancha y determinar de forma detallada las necesidades de formación en materia de Igualdad y políticas de conciliación y corresponsabilidad de los profesionales autónomos con personal a su cargo.

Como empresario con trabajadores a su cargo, nos interesa conocer su opinión sobre la formación que ha recibido, tanto usted como sus empleados, en los últimos años y en qué áreas o materias cree necesitar formación o estaría interesado en formarse con el objetivo de ampliar conocimientos y/o adaptarse a las nuevas demandas generadas en la sociedad.

Cabe aclarar que la información es sólo para nuestro trabajo, las respuestas serán tratadas de forma anónima y estrictamente confidencial, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

1. Provincia:

- Albacete
- Ciudad Real
- Cuenca
- Guadalajara
- Toledo

2. Edad:

- Menos de 25 años
- Entre 26 y 40 años

Detección de necesidades formativas en materia de igualdad y conciliación en las micropymes de CLM

1



- Entre 41 y 55 años
- Más de 55 años

3. Sexo:

- Mujer
- Hombre

4. ¿Cuál es su sector de actividad?

- Comercio
- Hostelería
- Industria
- Construcción
- Servicios
- Otros: _____

5. Número de trabajadores/as en la empresa:

- Entre 1 y 3 personas trabajadoras
- Entre 4 y 6 personas trabajadoras
- Entre 7 y 9 personas trabajadoras



6. ¿Cuenta su empresa con plan de igualdad o medidas de conciliación y corresponsabilidad? (Respuesta múltiple)

- Plan de Igualdad
- Medidas de conciliación. ¿Cuáles?
 - Flexibilización de horarios
 - Teletrabajo
 - Reducción de jornada laboral
 - Otra: _____
- No

7. En los 3 últimos años ¿ha realizado, usted o sus empleados/as algún curso en materia de igualdad o sobre medidas de conciliación?

- Sí, con medios propios
- Sí, a través de una administración pública, organización empresarial o sindical
- No

8. En el caso de haber realizado algún curso en los últimos años, ¿Cómo valora la formación realizada?

- Formación muy satisfactoria, el curso ha cubierto mis expectativas
- Me ha permitido adquirir conocimientos sobre la materia
- No me aportó nada nuevo



9. ¿Por qué motivos realizaría un curso de formación en materia de igualdad? (Respuesta múltiple: Seleccione 3 opciones como máximo)

- Responder a las necesidades de mi empresa
- Aumentar la motivación y la satisfacción de los trabajadores/as
- Exigencias de la sociedad
- Favorece las relaciones entre las personas trabajadoras y mejora el ambiente laboral
- Desarrolla la productividad y mejora la calidad de las tareas
- Mejora la imagen y la ética de la empresa
- Satisfacción e interés personal
- Cumplir los estándares legales
- Otros: _____

10. ¿En qué conocimientos le gustaría formarse (Respuesta múltiple: Seleccione 3 opciones como máximo)

- Elaboración e implantación de un plan de igualdad
- Políticas de conciliación laboral, personal y familiar
- Sensibilización en materia de igualdad
- Prevención de la violencia de género
- Igualdad de oportunidades
- Otros: _____

11. ¿Cuál debería ser la modalidad a utilizar en los cursos?

- Presencial
- Teleformación
- Mixta (Teleformación con apoyo presencial)



12. ¿Cuál de los siguientes formatos sería más adecuado para usted? (Respuesta múltiple: Seleccione 3 opciones como máximo)

- Cursos prácticos
- Cursos intensivos de corta duración
- Cursos de larga duración
- Jornadas y seminarios de intercambio de experiencias

13. ¿Qué duración le gustaría que tuviese el curso?

- Menos de 10 horas
- De 10 a 20 horas
- De 21 a 30 horas
- Más de 30 horas

14. ¿Cuál sería el horario más adecuado del curso?

- De mañana
- De tarde
- Mañana y tarde
- Fin de semana

15. Si necesitara ampliar información sobre igualdad de género en general y/o formación en igualdad de género en particular, ¿sabría dónde acudir?

- Sí
- No

2.3. FASE III. ANALISIS DE LA INFORMACION Y TIPIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Esta tercera y última fase, Análisis de la información y tipificación de las acciones formativas, se desarrolló desde el 12 de junio al 1 de agosto.

El objetivo general de la fase fue analizar la información extraída de los cuestionarios cumplimentados por los profesionales de las micropymes (menos de 9 empleados) en materia de igualdad y conciliación en Castilla La Mancha, para realizar una tipificación de las acciones formativas, y proceder a la validación de las mismas por parte de un grupo de expertos.

Para alcanzar este objetivo general, en esta Fase se han realizado las siguientes actividades con un cumplimiento del 100%.

- ✓ Análisis de la información extraída.
- ✓ Descripción de las acciones formativas.
- ✓ Validación de las acciones de formación por el grupo de expertos.
- ✓ Elaboración del informe final.

Se utiliza el siguiente cronograma para controlar y coordinar el desarrollo de la fase, fundamentalmente, para evitar desviaciones singulares de los plazos y asignar los recursos necesarios en cada una de las actividades.

ACTIVIDADES FASE III TIPIFICACIÓN Y VALIDACIÓN DE LAS AAFF	JUNIO			JULIO				AGOSTO		
	Semana		28-04	Semana				Semana		
	14-20	21-27	05-11	12-18	19-25	26-01	02-08	09-15	16-22	
Análisis de la información extraída										
Tipificación y descripción de las acciones formativas										
Validación de las acciones de formación										
Preparación del esquema del informe final										

2.3.1. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN EXTRAIDA

El objetivo de esta primera actividad fue procesar la información recogida en los cuestionarios cumplimentados por las micropymes de Castilla la Mancha y en las entrevistas en profundidad. Se desarrolló desde el 14 de junio a la primera semana de julio.

Esta labor fue realizada por el técnico designado al proyecto junto con el personal administrativo, supervisando todo el proceso el coordinador.

Antes de proceder a la grabación y codificación de la información, se realizó un análisis exhaustivo de la información recogida en los mismos para confirmar los siguientes puntos:

- ✓ Confirmar los datos personales: Aunque, tal y como se indicaba en las entrevistas, estos datos no eran de obligado cumplimiento, observando lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de Datos, pero si era necesario conocer la localidad y la provincia de los encuestados, de cara a respetar nuestro compromiso de distribución geográfica.
- ✓ Confirmar la validez de las encuestas.
- ✓ Confirmar el porcentaje de preguntas contestadas.

Una vez analizadas las encuestas, se descartaron 18 de las mismas por los siguientes motivos:

- No estar cumplimentadas por profesionales del colectivo objeto del estudio.
- Por tener un porcentaje superior al 70% de preguntas no contestadas.

Finalizado el análisis de todos los cuestionarios, el número total de encuestas a tener en cuenta en el proyecto es de 300 válidas.

Al mismo tiempo que el técnico analizaba las encuestas, el personal administrativo preparaba la herramienta a utilizar en el proceso de grabación y codificación.

Esta herramienta consiste en un Excel con tres pestañas.

En la primera “**grabación de datos**” se recogen todos los puntos del cuestionario, tamaño de empresa, edad, sexo, categoría profesional, nivel de estudios, etc., y así todos los apartados del cuestionario.

Para una mejor codificación, se asigna un número a cada uno de los ítems de las preguntas del cuestionario. A modo de ejemplo, en la pregunta Número de trabajadores de la empresa, sería 1 si el encuestado contesta al primer ítem, 2 al segundo, y así sucesivamente.

NUMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA

X	Entre 1 a 3 trabajadores
	Entre 4 y 6 trabajadores
	Entre 6 y 9 trabajadores

En otras preguntas, como en el caso de edad o sexo, en el propio cuestionario se recoge el número que corresponde a cada uno de los ítems.

EDAD: 1. Entre 26 y 40 años 2. Entre 30 y 55 años 3. Más de 55 años

	Entre 26 y 40 años		Entre 41 y 55 años		Más de 55 años
--	--------------------	--	--------------------	--	----------------

SEXO: 1. Mujer 2. Varón

Mujer

Varón

El resultado de la codificación y grabación es como aparece a continuación:

TAMANO DE LA EMPRESA	EDAD	SEXO	CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL DE ESTUDIOS
1	2	2	3	5
1	2	2	3	4
1	2	2	2	4
1	2	2	1	7
1	2	2	2	5
1	2	2	4	3

En la segunda pestaña del Excel, denominada “Resumen de datos y tablas” se recogen los resultados de cada pregunta del cuestionario, tanto en número totales como en porcentajes sobre el total de las respuestas. De esta forma, tenemos una visión real y actualizada en todo momento de la evolución del estudio.

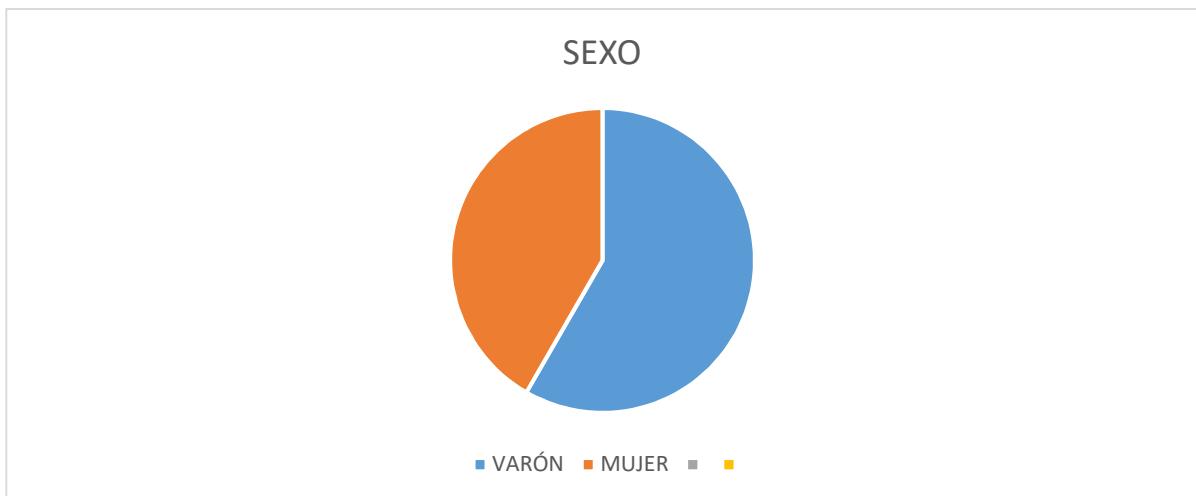
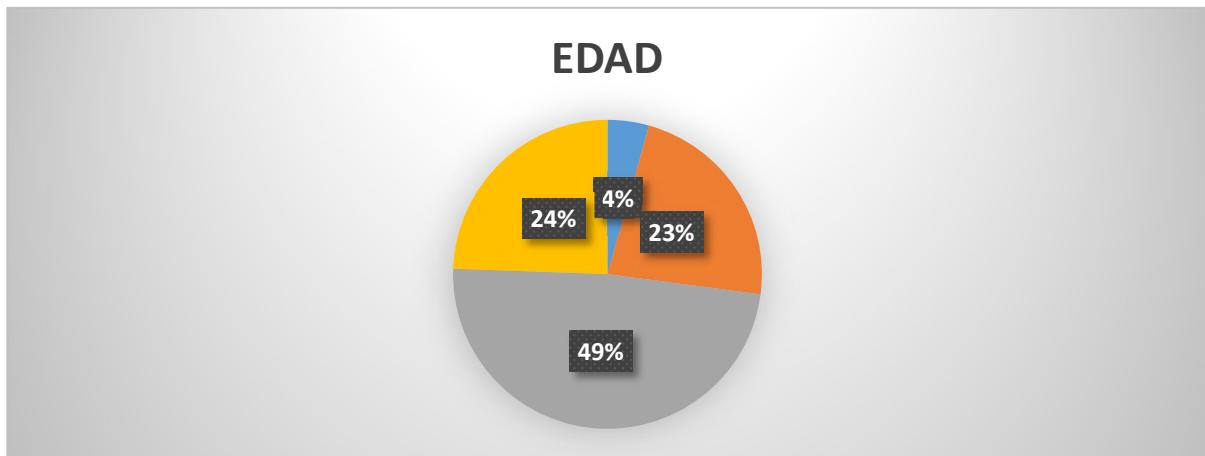
La forma en la que aparecen recogidos los datos, es la siguiente:

Edad		
	Nº	%
TOTAL CONTESTACIONES	300	100%
Menor de 26 años	14	4,33%
Entre 26 y 40 años	68	22,66%
Entre 41 y 55 años	145	48,33%
Más de 55 años	73	24,33%

Sexo		
	Nº	%
TOTAL CONTESTACIONES	300	100%
Mujer	125	41,66%
Varon	175	58,33%
N/C	0	0%

Por último, en la tercera pestaña “**gráficos y resultados**” se recogen los gráficos de cada una de las preguntas del cuestionario.

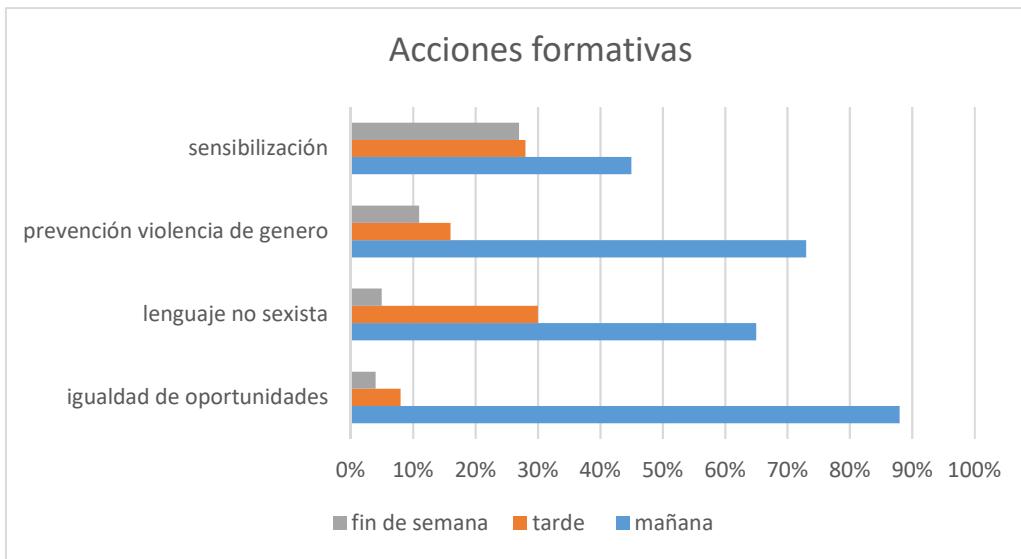
Se utilizan distintos modelos de gráficos según los datos que representen de forma que transmitan más claramente los resultados.



Una vez codificadas y grabadas las respuestas de los cuestionarios, en este punto, se procede al análisis, fundamentalmente, de dos cuestiones:

- Formato de los cursos
- Acciones formativas que pueden interesar en materia de igualdad

El gráfico que se utilizó para seleccionar las acciones formativas a tipificar, es el que aparece a continuación, donde se recogen los porcentajes en cada una de las acciones.



Con esta información, se seleccionan 20 acciones formativas a tipificar, 15 específicas del sector y 5 transversales.

2.3.2. TIPIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

El principal objetivo de esta segunda actividad fue cumplimentar una ficha de tipificación por cada una de las acciones formativas y relacionar las acciones tipificadas con las diferentes medidas a adoptar en el plan de igualdad.

Esta labor ha sido realizada por el técnico del proyecto en colaboración directa con el coordinador del mismo y validada y supervisada por el equipo directivo.

Tal y como indicamos en el cronograma inicial, esta actividad se desarrolló durante todo el mes de julio.

Las principales dificultades encontradas a la hora de tipificar las acciones formativas han sido las siguientes:

- ▣ Dificultad de tipificar las acciones formativas demandadas por los encuestados debido fundamentalmente a:
 - La diversidad genérica de las acciones.
 - Responder a las necesidades de la empresa.
- ▣ Singularidad de los diferentes sectores del estudio.
- ▣ Variedad y diversificación en la oferta formativa, tanto en la denominación de las acciones formativas como en el número de horas de duración de las mismas.
- ▣ Desconocimiento de los profesionales encuestados del contenido los programas formativos.

Tal y como hemos indicado anteriormente, se han tipificado un total de 20 acciones formativas, de las cuales 15 son específicas del sector y 5 son transversales.

La ficha que se ha utilizado para la tipificación de las acciones formativas contiene los siguientes campos:

1. Cualificación profesional de referencia o denominación de la acción formativa:
Se incluye el código de la acción formativa y el Real Decreto en caso de certificados.
2. Familia profesional o ámbito específico de la acción formativa.
3. Competencia general u objetivo general de la acción formativa: Se define de forma concreta y concisa el objetivo de la acción
4. Unidades de competencia o definición de la ocupación preferente: vinculación de la acción con una ocupación para tomar como referentes las competencias y cualificaciones de la misma.
5. Puestos de trabajo relacionados: vinculación de la acción formativa y su ocupación preferente, con otras ocupaciones con semejanza en determinadas competencias.
6. Duración: Asignación del número de horas en que se llevaría a cabo la acción formativa de una manera optima.
7. Modalidad de impartición: Presencial, Teleformación o Mixta. En este punto se tiene en cuenta, la modalidad más demanda por los encuestados, además de la metodología empleada en la impartición y el nivel de formación de los participantes.
8. Formación asociada: formación similar o complementaria a la acción formativa.

Se adjunta ejemplo de ficha de tipificación de acción formativa como documento nº 1.

2.3.3. VALIDACION DE LAS ACCIONES DE FORMACION

Esta tercera actividad se llevó a cabo durante la última semana de julio y las tres primeras de agosto.

El objetivo principal fue obtener la validación de la estructuración de las acciones formativas y de los resultados obtenidos durante el estudio por parte de expertos del sector.

Esta labor fue realizada por el técnico del proyecto en colaboración directa con el coordinador del mismo y supervisada por el equipo directivo.

Se realizaron seis entrevistas a expertos del sector, tanto de entidades como de organizaciones empresariales y sindicales representativas del sector.

La planificación para el desarrollo de esta actividad fue realizada entre el técnico y el coordinador del proyecto, los cuales adoptaron los siguientes puntos a tener en cuenta:

- Selección de expertos.
- Diseño de guión entrevista.
- Realización de entrevistas.
- Análisis de información.

El primer aspecto a abordar fue la selección de los expertos. Esta tarea fue realizada por el coordinador y el director del proyecto en colaboración con la entidad solicitante.

La principal premisa era contar con personas cualificadas y expertas en el sector, en cuanto que disponen de información en referencia al mismo y pueden ofrecer diferentes perspectivas.

El segundo punto consistió en diseñar el guión de la entrevista. Se estableció que fueran entrevistas semiestructuradas, dando más peso a la libre expresión de los expertos con el objetivo de permitir que trasladen sus ideas y conocimiento del área y evitar limitar su capacidad de respuesta.

En líneas generales, el guión se estableció con los siguientes puntos:

- Explicación de los motivos y objetivos tanto del proyecto como del estudio.
- Visión general de la formación en el área .
- Medios de financiar la formación.
- Dificultades de acceso a la formación.
- Necesidades formativas de la materia
- Valoración de las acciones tipificadas.
- Validación de la estructuración de las acciones formativas.

En cuanto a la realización de las entrevistas, estas fueron realizadas por el técnico del proyecto junto con el coordinador y un equipo externo de colaboradores y supervisado por el director del proyecto.

La duración de la entrevistas varía de un experto a otro, pero aproximadamente de media, en todas se invirtió una hora u hora y media. Se dividen en tres fases, claramente diferenciadas:

- a) Saludo y presentación. Explicación de los motivos de la entrevista y pequeño resumen de las actividades realizadas en relación al estudio.
- b) Desarrollo de la entrevista: No se entrega a los expertos ningún cuestionario, sino que el entrevistador apoyándose en el guión, va comentando con los expertos cada uno de los puntos, dejando libertad a los mismos para que den su opinión sobre las cuestiones que se les pregunta. Una vez comentados los diferentes aspectos, se les entrega las

fichas de las acciones tipificadas para que pueden aportar las apreciaciones que consideren oportunas y valoren los distintos apartados de las mismas. Por último, si están de acuerdo, se les hace entrega del documento de validación a través del cual confirman su conformidad o disconformidad con las acciones formativas tipificadas y el resto de información facilitada.

c) Despedida. Se agradece la atención prestada.

Por último, una vez realizadas las cinco entrevistas, se analiza la información y sobre la base de los resultados obtenidos, se revisa toda la documentación y se incorporan aquellas modificaciones más significativas.

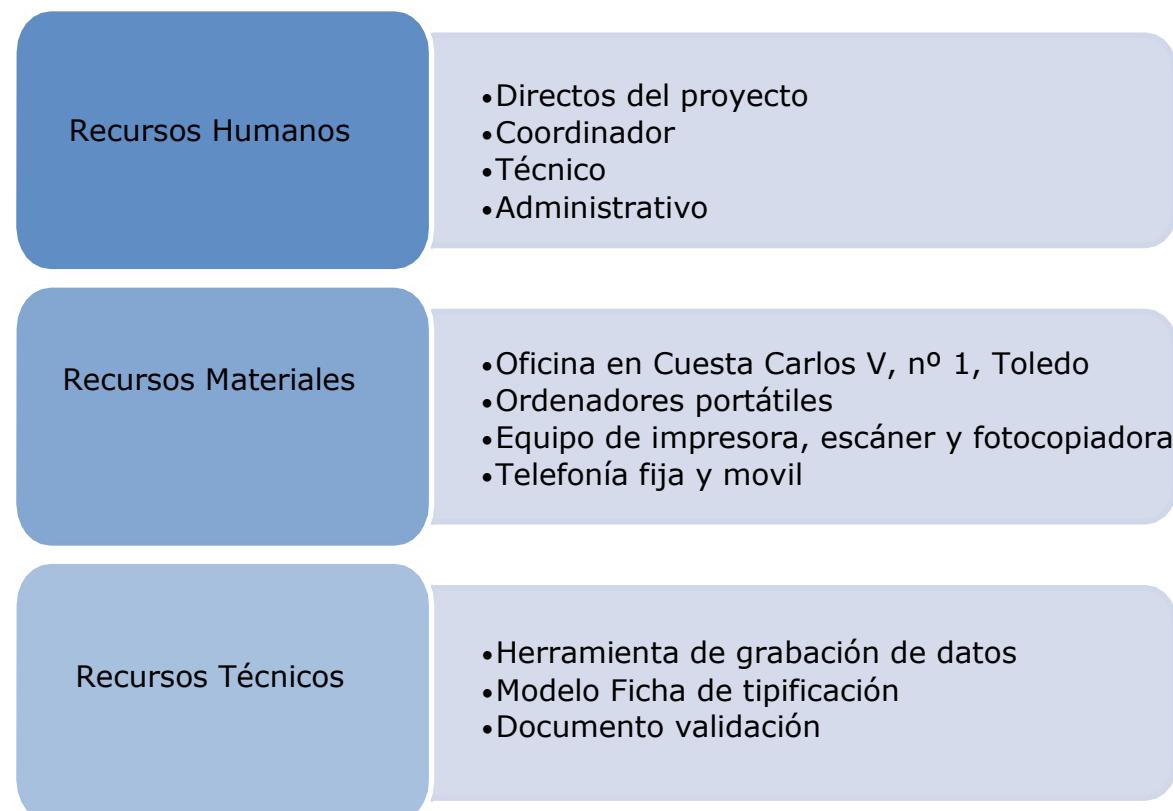
2.3.4. RECURSOS

A modo de conclusión, destacar que se ha cumplido el 100% de los objetivos previstos en el desarrollo de la FASE III, tanto el objetivo general como los objetivos específicos de cada una de las actividades.

No se detectaron desviaciones importantes más allá de la dificultad del mes de agosto para contactar con los expertos sobre el cronograma y el procedimiento inicialmente establecido.

Tal y como hemos indicado a lo largo de este resumen, en todas las actividades han participado los trabajadores adscritos al proyecto inicialmente, así como personal de la propia entidad.

Los recursos utilizados en esta fase han sido los siguientes:



**2.3.5. DOCUMENTO 1. EJEMPLO FICHA TIPIFICACION
ACCIONES FORMATIVAS**

- TIPO (Certificado de profesionalidad, especialidad formativa, acción formativa)
- CODIGO Y DENOMINACION
- Legislación/norma que lo regula (si se trata de un Certificado de Profesionalidad)
- Familia Profesional
- Área profesional
- NIVEL DE COMPETENCIA
- Unidades de competencia (si las tuviera)
- Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados (si se trata de un Certificado de Profesionalidad)
- Objetivos
- Módulos formativos (en caso de tratarse de un Certificado de Profesionalidad)
- Duración
- Modalidad de impartición

ACCIONES FORMATIVAS

1.- SSCE0212 PROMOCION PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (RD 990/2013 de 13 de diciembre).

Familia profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

Area profesional: FORMACION Y EDUCACION

NIVEL DE COMPETENCIA: 3

UNIDADES DE COMPETENCIA:

- Promover y mantener canales de comunicación en el entorno de intervención, incorporando la perspectiva de género.
- Favorecer la participación de las mujeres y la creación de redes estables que, desde la perspectiva de género, impulsen el cambio de actitudes en la sociedad y el empoderamiento de las mujeres.
- Detectar e informar a organizaciones, empresas, mujeres y agentes del entorno de intervención sobre relaciones laborales y la creación, acceso y permanencia del empleo en condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Participar en la detección, análisis, implementación y evaluación de proyectos para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Detectar, prevenir y acompañar en el proceso de atención a situaciones de violencia ejercida contra las mujeres.

OCUPACIONES O PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS:

- Promotor/a de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Promotores de igualdad de oportunidades, en general Técnico/a de apoyo en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Promotor/a para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

OBJETIVOS

Detectar situaciones de desigualdad, visibilizándolas ante el conjunto de la sociedad, trabajando en su prevención y en su erradicación en colaboración

con el equipo de intervención, las instituciones y los agentes sociales, y potenciando la participación ciudadana de las mujeres, así como la articulación de procesos comunitarios enfocados hacia su «empoderamiento».

MODULOS FORMATIVOS

- MF1453_3: Comunicación con perspectiva de género (140 horas)
- MF1454_3: Participación y creación de redes con perspectiva de género (130 horas)
- MF1582_3: Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (150 horas)
- MF1583_3: Acciones para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (140 horas)
- MF1584_3: Detección, prevención y acompañamiento en situaciones de violencia contra las mujeres (130 horas)
- MP0561: Módulo de prácticas profesionales no laborales (120 horas)

DURACIÓN TOTAL DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD: 570 HORAS.

MODALIDAD DE IMPARTICION: Indistinta

2.- SSCG027PO – ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Familia Profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

Área Profesional: ATENCION SOCIAL

Contenidos Formativos:

- Introducción y conceptos básicos sobre el acoso sexual
- Acercamiento a la magnitud del problema del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- El tratamiento institucional y normativo (ámbito internacional, europeo y nacional)
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres
- Ámbito laboral: Responsabilidad empresarial y RLT.
- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Medidas propuestas para la negociación colectiva: Convenios y Planes de Igualdad
- Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Objetivo: Identificar las situaciones de acoso sexual y desarrollar actuaciones para prevenirlas.

Duración: 12 horas

Modalidad de impartición: indistinta

3.- SSCG028PO – DIFUSION Y SENSIBILIZACION EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GENERO – FS

Familia profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

Área profesional: ATENCION SOCIAL

Contenidos formativos:

- Introducción y conceptos básicos de la violencia de género
- Acercamiento a la magnitud del problema de la violencia de género
- Normativa igualitaria
- La tutela institucional
- La acción de los poderes públicos
- Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género
- Ámbito Laboral: Derechos laborales y prestaciones de la seguridad social
- Medidas y Propuestas para la negociación colectiva
- Convenios y Planes de Igualdad
- Buenas prácticas en la negociación colectiva

Objetivo: Analizar los Derechos Laborales y prestaciones de la Seguridad Social en materia de Violencia de Género

Duración: 12 horas

Modalidad de impartición: Indistinta

4.- SSCG031PO – SENSIBILIZACION ANTE LA DIVERSIDAD SEXUAL

Familia profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

Área profesional: ATENCION SOCIAL

Contenidos formativos:

Conceptos: SALUD

- Concepto integral de salud
- Salud sexual
- Qué es la sexualidad
- La diversidad sexual: Concepto de minoría
- Identidad sexual en sentido amplio
- Orientación sexual: Identidad sexual (Género: Práctica sexual
- Homosexualidad
- Evolución y situación actual de la homosexualidad en España
- Familia Homoparental
- Transexualidad
- La importancia de nombrar y cómo se nombra
- Distintas visiones de la transexualidad
- Proceso Transexualizador
- Proceso, psicológico, médico y quirúrgico.

Sensibilización

- Homofobia y Transfobia
- Distintos tipos de homofobia/transfobia: cognitiva, afectiva, conductual
- Aspectos sociales
- Aspectos familiares
- Aspectos laborales
- Situación Mundial/Derechos Humanos
- Salud LGTB

Colectivo LGTB y Mundo Laboral

- Aspectos jurídicos
- Situación laboral del colectivo LGTB
- Realidad de gays y lesbianas
- Situación de las personas transexuales

Objetivo: Manejar los conceptos sobre la diversidad sexual y sensibilizar sobre la misma

Duración: 7 horas

Modalidad de impartición: Presencial

5.- SSCG033PO – EDUCACION PARA LA CONVIVENCIA Y LA IGUALDAD

Familia profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

Área profesional: ATENCION SOCIAL

Contenidos formativos:

EDUCACION EMOCIONAL

- La inteligencia emocional
 - La personalidad
 - La inteligencia
 - Emociones
 - ¿Qué es la inteligencia emocional?
 - Motivación y Autoestima
 - Desarrollo de las emociones positivas
 - Las habilidades sociales
- La Educación emocional
 - Emociones, inteligencia y Educación emocional
 - ¿Es posible educar la inteligencia emocional?
- Formación de los Educadores en Inteligencia Emocional
 - Necesidad e importancia de formación en materia de Inteligencia Emocional
 - La inteligencia emocional en los docentes
 - El lenguaje de los sentimientos y las emociones
 - Modelos teóricos de inteligencia emocional
 - Los componentes de la motivación
 - La empatía: técnicas de escucha empática
 - Escucha activa y asertividad
 - Inteligencia emocional y rendimiento escolar
 - Enseñanza de actitudes emocionales positivas
 - ¿Cómo se puede desarrollar la comprensión y expresión de emociones en el aula?
 - Desarrollo de la creatividad y mejora de la autoestima
 - Aprendizaje de habilidades sociales

EDUCACION EN VALORES

- Aproximación Conceptual y Clasificación de Valores
 - Definición y conceptualización de los valores
 - Tipología y jerarquización de valores
 - Importancia de los valores
 - Dimensiones morales de la persona
 - La familia como agente educador en valores
- Los valores en la EDUCACION
 - Marco legislativo de la educación en valores
 - Diseño curricular en la educación en valores
 - Estrategias para diseñar

- Planificación y programación de la educación en valores
- La evaluación del sistema de valores
- Educación en valores
 - Educación del consumidor (educación para el consumo)
 - Educación para la paz
 - Educación moral y cívica
 - Educación vial
 - Educación para la salud
- Educación ambiental
- Educación para la igualdad de sexos. Coeducación
- Formación de los Educadores en Valores
 - Enfoques actuales en la enseñanza en valores
 - Las actitudes del educador y sus implicaciones
 - Desarrollo de habilidades personales y sociales

EDUCACION PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Introducción a la igualdad de oportunidades
 - Significado y alcance del principio de igualdad de oportunidades
 - El enfoque de género: La Teoría Sexo-Género
 - Desigualdades ligadas al género
- La Acción Positiva
 - Definición, significado y objetivos fundamentales
 - Normativa de referencia
 - Legislación española
 - Listado base de acciones positivas
- El Acoso Psicológico en el Trabajo: MOBBING
 - Características del mobbing
 - Tipos de acoso
 - Conductas de acoso
 - Fases en el proceso de mobbing: I, II, III
 - Consecuencias del mobbing
 - Los acosadores
 - Las víctimas

Objetivo: Adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para educar en la igualdad de oportunidades y en la convivencia

Duración: 70 horas

Modalidad de impartición: Teleformación

6.- SSCG050PO – LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA: PLANES DE IGUALDAD

Familia profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

Área profesional: ATENCION SOCIAL

Contenidos formativos:

La Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en España en el ámbito laboral

- Análisis de la LOIEMH
- Justificación socio-económica en el actual contexto laboral
- Reivindicaciones sindicales y sociales
- Contenido de la LOIEMJ
- Título IV: Derecho al trabajo en igualdad de Oportunidades

La Negociación Colectiva desde la Perspectiva de Género como herramienta para implantar la Igualdad en el Mercado de Trabajo

- La negociación colectiva como instrumento de igualdad en la LOIEMH
- Participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras
- Introducción a los planes de igualdad

Los PLANES DE IGUALDAD: Diagnóstico, Elaboración e Implantación del Plan y Acciones de Seguimiento y Evaluación

- Aspectos básicos sobre el plan de igualdad
- Metodología para la elaboración de un plan de igualdad
- Algunas experiencias de planes de igualdad en las empresas

Objetivo: Adquirir conocimientos referentes a la negociación y aplicación de planes de igualdad

Duración: 60 horas

Modalidad de impartición: Indistinta

7.- SSCG076PO – VIOLENCIA DE GENERO

Familia profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

Área profesional: ATENCION SOCIAL

Contenidos formativos:

VIOLENCIA DE GENERO: CONCEPTO Y TIPOLOGIA

- Introducción
- Definición y tipología
- Ámbitos de la violencia de género
- Características
- Estrategias
- Ámbitos de actuación
- Orden de protección

INTRODUCCION A LA LOVG, MEDIDAS Y DERECHOS

- Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Título preliminar
- Título I: Medidas de sensibilización, prevención y detección
- Título II: Derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género

TUTELA INSTITUCIONAL, PENAL Y JUDICIAL

- Tutela Institucional
- Título IV: Tutela Penal
- Título V: Tutela Judicial
- Disposiciones Adicionales.

GENERO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Métodos de detección, evaluación y diagnóstico
- Mujeres drogodependientes y maltratadas
- Procesos de intervención en la violencia de género
- Respuesta institucional y recursos ante las víctimas y agresores

Objetivo: Analizar las características de la violencia de género y determinar las estrategias a seguir en los diferentes ámbitos

Duración: 50 horas

Modalidad de impartición: Indistinta

8.- INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS POLITICAS LOCALES

Planificación:

El curso de Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género en las Políticas Locales para cargos públicos responsables de Políticas de Género, surge de la necesidad de concienciar e implicar a los dirigentes locales en la integración de la Perspectiva de Género en las Políticas Locales, ya que se requiere principalmente de voluntad política y de compromisos para poder introducir los cambios, recursos técnicos y presupuestos necesarios para la elaboración de políticas con estrategias que corrija los desequilibrios existentes. Para ello es necesario la formación y el conocimiento de métodos, técnicas y herramientas para integrar la dimensión de Género.

Objetivos:

- Formar en los tema de igualdad de oportunidades y mainstreaming o enfoque integrado de género a los representantes locales (actitudes, valores, lenguaje cotidiano, investigación-acción, mundo laboral y profesional, etc.).
- Capacitar a los representantes locales en la aplicación del análisis o enfoque de género en las políticas locales que reduzcan las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.
- Conocer la legislación europea en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Proporcionar conocimientos para la implantación de las políticas de Igualdad en la intervención social y política considerando las diferentes posiciones de partida de mujeres y hombres.
- Enseñar a utilizar métodos de trabajo que les permitan conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres.

Contenidos Formativos:

Módulo 1: Igualdad de Oportunidades

- Definición y evolución del concepto de género y la igualdad de Oportunidades. Evolución social de las mujeres.

- Legislación en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- El principio de igualdad de Oportunidades. Acciones positivas, las políticas públicas de igualdad en el marco de la Unión Europea.

Módulo 2: Enfoque Integrado de Género

- Construcción social de las desigualdades de género. Invisibilidad femenina.
- Incorporación del género en las políticas y los proyectos sociales.
- Impactos del Mainstreaming.
- Incorporación del género en las distintas áreas de intervención:
- Educación.
- Salud.
- Economía y empleo.
- Participación y desarrollo comunitario.
- Prevención de la violencia.
- Mujeres en situación de exclusión.
- Comunidades multiculturales. Migraciones y minorías étnicas.
- Mujeres rurales.
- Cooperación al desarrollo.

Módulo 3: Metodologías e Intervención desde la Perspectiva de Género

Análisis del contexto de actuación:

- Marco de intervención institucional/social.
- Realidad social, cultural y económica del entorno.
- Población meta destinataria.
- Población secundaria destinataria.
- Población tipo.
- Detección de necesidades. Demandas explícitas e implícitas.
-

Marco de actuación:

- Características de la organización, institución o asociación en la que se va a realizar el proyecto.
- Fines y modelo de actuación de la organización.
- Organigrama de la institución. Coordinación interna y externa.
- Recursos y posibilidades de las que dispone la organización.
- Recursos y fuentes de financiación externa.
- Antecedentes del proyecto.
- Proyectos y actividades colaterales.

Inclusión del proyecto en el contexto:

- Comunicación interna.
- Comunicación externa.
- Formación.
- Coordinación

Duración: 25 horas

Modalidad de impartición: Presencial

9.- INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN PROYECTOS Y ORGANIZACIONES DE DESARROLLO. FORMACION PARA GESTORES Y GESTORAS DE PROYECTOS

Planificación:

El enfoque integrado de Género debería incorporarse en los proyectos regionales. Este taller está dirigido a gestores/as de proyectos y a responsables de proyectos.

Objetivos:

- Concienciación en material de IO y GM
- Proporcionar conocimientos para la implantación de GM.

Contenidos formativos:

Trabajo de visión

- Se redactará una “carta de futuro venturoso”: ya ha transcurrido un año y el Enfoque Integrado de Género se puede implantar de manera óptima en su entorno de trabajo. ¿Qué ha ocurrido?
- Internamente: por ejemplo: diseño de medidas, formadores, material, selección de la empresa, selección de participantes, estructura de los/las participantes, relaciones públicas
- Externamente: multiplicadores y líderes de opinión, organizaciones contrapartes, clientes, otras empresas, etc.

Búsqueda del objetivo

- Durante el paso inicial, se identificarán los objetivos correspondientes

Definición del objetivo

- El grupo tiene la misión de consensuar **un** objetivo.

Con el fin de facilitar este proceso, se pueden plantear las siguientes preguntas:

- ¿Cuál de estos objetivos ejerce la influencia más firme o positiva sobre la mayoría de los objetivos restantes?

Actuando sobre los beneficios

- ¿Quién obtiene qué beneficios con la consecución del objetivo?
- ¿Cuáles son las ventajas para ti?
- ¿Desde el punto de vista personal?
- ¿Desde la perspectiva del equipo?
- ¿Desde la perspectiva de la organización?

- ¿Desde el punto de vista de los/las participantes?
- ¿Desde la perspectiva de la empresa/las organizaciones
- contrapartes?
- Según el caso: ¿desde el punto de vista de sus familias?

Análisis de los efectos: ¿Cuáles serán los **efectos** una vez logrado el objetivo?

Preguntas complementarias:

- ¿Con respecto a las personas y los campos indicados anteriormente, y además de esto?

Búsqueda de un nombre: ¿Cuál sería el **nombre** del proyecto?

Antecedentes:

- En el momento en que la “criatura tenga un nombre”, tendrá su propia identidad, y los/las participantes se sentirán más comprometidos/as con el proyecto.

Además, la colaboración dentro del equipo aumentará aún más, ya que se reunirán para trabajar en un proyecto concreto.

Duración: 50 horas

Modalidad de Impartición: Presencial

10.- INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA EMPRESA

Planificación:

Pretendemos que esta formación ayude a impulsar y consolidar los avances logrados, y facilite el desarrollo de las actividades pendientes, la implantación de planes de igualdad en las organizaciones, la dinamización de los Gabinetes de Información Profesional y de Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y en la formación, y la elaboración del Plan Estratégico regional para la Igualdad de Oportunidades.

Objetivos:

- Promover la participación activa de los/las participantes en el desarrollo de los conocimientos, a través de la participación de expertos y la experiencia de cada uno.
- Promover la movilización de los recursos individuales existentes en el grupo.
- Centrar las expectativas con relación a los contenidos temáticos de la acción.

Contenidos formativos:

Presentación.

1. Bienvenida a los participantes.
2. Presentación de los objetivos, programas, fechas y formadores/as.
3. Aspectos logísticos.

Aspectos de la situación actual de las mujeres y de los hombres en Castilla La Mancha

1. Mercado de trabajo – actividad, empleo, desempleo,
2. Educación y formación profesional.
3. Organización de la vida familiar.

Conceptos.

1. Igualdad, diferencia, desigualdad y discriminación.
2. Sexo y género.
3. Roles sociales en función de sexo, paradigmas y estereotipos.
4. Discriminación directa e indirecta, trabajos de igual valor.

Políticas Nacionales y Orientaciones Comunitarias sobre la Igualdad.

1. La igualdad en la legislación nacional y comunitaria
2. Legislación jurídica actual en materia de igualdad y mercado laboral.

Diagnóstico y evaluación de la situación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

1. Objetivos, metodologías e instrumentos dirigidos a la organización.
2. Análisis de casos prácticos.
3. Objetivos, metodologías e instrumentos dirigidos al medio.
4. Análisis de casos prácticos.

Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades.

1. Definición e implantación de programas de acción para la igualdad.
2. Metodologías para la elaboración de planes para la igualdad de oportunidades.
3. Casos prácticos (de las empresas participantes y otras).

Evaluación de la Intervención.

1. Mecanismos e instrumentos de monitorización y evaluación de los procesos y de los resultados de la intervención.

Servicio de información Profesional y Atención Directa.

1. Organización y funcionamiento de los servicios en el contexto de las diferentes organizaciones.
2. Trabajo en red y canales privilegiados de comunicación.

Programa de Acción Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

1. Oficina de planificación práctica.
2. Reflexión conjunta.

Establecimiento y Negociación de Planes para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las empresas.

1. Oficina de planificación práctica.
2. Reflexión conjunta.

Evaluación de la Acción.

Duración: 45 horas

Modalidad de impartición: Presencial

11.- FORMACION INICIAL EN ENFOQUE INTEGRADO DE GENERO

Planificación:

Este curso de formación ha sido elaborado para técnicos, políticos y directivos de empresas.

Este taller tiene como objetivo la sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, y la evaluación de los profesionales en la implantación de Acciones Positivas.

Objetivos:

- Concienciación
- Sensibilización
- Implantación de Medidas en Igualdad de Oportunidades

Contenidos Formativos:

Presentación

Actividades preliminares y familiarización con el tema

- 🕒 Determinación del lugar que ocupa en este curso de formación
- 🕒 Concienciación sobre su propio papel

- Reflexión sobre las distintas competencias y habilidades de mujeres y hombres
- Intimar con los/las otros/otras participantes y presentación de cada participante.
- Desarrollo de un entendimiento común.
- Definición y significado de competencia en materia de Género

Módulo principal

Reflexión sobre los papeles en función de sexo establecidos por la sociedad y la historia:

- Presentación de los papeles en función de sexo de las distintas generaciones

Sensibilización sobre los papeles en función de sexo

- Aportación experta
- Sensibilización sobre los papeles en función de sexo

Modelización de los papeles

- Intercambio de experiencias sobre los papeles en función de sexo y los estereotipos – reflexión sobre este tema

Sensibilización y capacitación (=empoderamiento) para la utilización de un lenguaje sensible con respecto al género

- Antecedentes sobre la discriminación en el lenguaje
- Oportunidades para y niveles de utilización de un lenguaje sensible con respecto al género

Concienciación sobre comportamientos típicos/clichés graciosos (movimientos, lenguaje, gestos y otros)

- Encuentros entre mujeres y hombres
- Capacitación en materia de Enfoque Integrado de Género y desarrollo de líneas de debate
- Antecedentes y objetivos en materia de GM y sus efectos sobre la vida profesional y privada

Experiencias y puesta en evidencia de las estructuras de desigualdad

- Aprendizaje creativo y consolidación de los conocimientos Medios de implantación
- Aprendizaje de metodologías nuevas

Comprobación

- Los modelos introducidos se comprobarán y compararán con la propia experiencia práctica

Duración: 20 horas

Modalidad de Impartición: Presencial

12.- INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL. MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Planificación:

La detección de necesidades se llevó a cabo mediante:

Evaluación inicial del proyecto "Mediación para la Igualdad", a través de lectura crítica del proyecto, entrevistas en profundidad con el equipo de coordinación y con las y los representantes de la Administración y de debate de las conclusiones por grupo de expertas/os.

Falta de profesionales expertos en género.

Falta de formación específica y especialización en:

- Igualdad de Oportunidades en general y en perspectiva de género en particular.
- Mediación Social.
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de su trabajo: Investigación, Formación, Elaboración de proyectos, Evaluación, etc.

Necesidad de concienciar a los miembros de la Administración y los equipos de las entidades que las componen.

Necesidad de configurar un equipo de mediadoras y mediadores y de homogenizar ciertos conocimientos del equipo de mediación por la igualdad.

Objetivos:

- Favorecer la adquisición de competencias y habilidades para la mediación social desde la perspectiva de género y para la igualdad de oportunidades.
- Proporcionar al alumnado herramientas e instrumentos para el desarrollo de su trabajo desde la perspectiva de género.
- Diseñar y estructurar la metodología investigación – mediación que utilizarán las mediadoras en el desempeño de su trabajo y seleccionar los dos equipos que pondrán en marcha cada una de las unidades de mediación.
- Promover la generación de estrategias de intervención teniendo en cuenta las particularidades de todos/as los/as beneficiarios/as del proyecto.
- Crear espacios de encuentro entre potenciales expertas y expertos en género y agentes socioeconómicos.

- Observar y valorar el comportamiento de las personas en el equipo descubriendo sus potencialidades, detectando sus carencias y percibiendo las posibilidades de adecuación del perfil al puesto de trabajo y al equipo.
- Disponer de un diagnóstico lo más preciso posible de los puntos fuertes y débiles del equipo finalmente seleccionado a fin de prever posibles conflictos y establecer medidas que permitan paliar posibles carencia (acciones de formación continua, asesoramientos externos, etc.) y establecer estrategias de mejora continua.

Contenidos formativos:

1. Políticas sobre la igualdad de oportunidades.
2. Estrategias de empleo: políticas nacionales y comunitarias.
3. Mediación intercultural.
4. Metodologías de intervención social.
5. Elaboración y gestión de proyectos.
6. Técnicas de investigación social.
7. Técnicas evaluativas.
8. Técnicas de Comunicación: Comunicación interpersonal, comunicación interna, etc.
9. Habilidades sociales.
10. Organización del trabajo: planificación, gestión del tiempo, auto evaluación del desarrollo profesional, etc.
11. Trabajo en equipo

Duración: 80 horas

Modalidad de impartición: Presencial

13.- POLITICAS COMUNITARIAS, NACIONALES, AUTONOMICAS Y REGIONALES SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Planificación:

El compromiso de la Unión Europea con el fomento de la igualdad de oportunidades nace desde su constitución en el año 1957 con la firma del Tratado de Roma, potenciando en los estados miembros la inclusión de un marco jurídico que garantice que las mujeres y los hombres sean iguales ante la ley.

Se han publicado en esta materia un total de 11 directivas, además de múltiples comunicados, informes, dictámenes y normativas, todo ello con el objeto de legislar la igualdad de trato entre mujeres y hombres desde el acceso al empleo hasta las condiciones de trabajo.

Objetivos:

Establecer un marco de actuación que permita integrar la cuestión de la igualdad en todas las actividades comunitarias, de manera que éstas ayuden a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Contenidos formativos:

a) Promover la igualdad de las mujeres y los hombres en la vida económica

- Reforzar la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia europea de empleo. Se tratará, concretamente, de fomentar el aprendizaje permanente de las mujeres y de promover su empleabilidad y su acceso a puestos de trabajo en el ámbito de las tecnologías de la información.
- Mejorar la utilización de los Fondos Estructurales para promover la igualdad entre mujeres y hombres, concretamente a través de los Fondos EQUAL , INTERREG , URBAN y LEADER .
- Elaborar estrategias para fomentar la integración de la perspectiva de género en todas las políticas que afecten al papel de las mujeres en la economía.

b) Promover la igualdad de participación y representación

- Mejorar el equilibrio de la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas.
- Mejorar el equilibrio de la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones económicas y sociales.

- Mejorar el equilibrio de la participación de mujeres y hombres en el seno de la Comisión Europea.

c) Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres

- Estudio de la legislación europea, concretamente en materia de protección social, permiso parental, maternidad y tiempo de trabajo.
- Apoyar las actividades de información y difusión acerca de la legislación social de la UE dirigidas a los ciudadanos europeos.
- Velar por que la perspectiva de género esté presente en la concepción, la puesta en práctica y la evaluación de las políticas comunitarias que afectan a la vida cotidiana de las mujeres y de los hombres, como son los transportes, la salud pública o las relaciones exteriores, incluidos el programa comunitario de lucha contra la discriminación, fundamentado en el artículo 13 del Tratado CE, y las políticas relativas a los derechos humanos.

d) Promover la igualdad de mujeres y hombres en la vida civil

- Estudio de la legislación y la jurisprudencia comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres y, si es necesario, presentar nuevas propuestas legislativas.

Concretamente, está previsto analizar la Directiva 75/117/CEE relativa a la igualdad de remuneración, a fin de examinar las posibilidades de mejora.

- Formación en la lucha contra la violencia de género y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

e) Promover el cambio de los roles y los estereotipos masculinos y femeninos

- Concienciar respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Eliminar los estereotipos sexistas existentes en las políticas afectadas, o generados por ellas

Duración: 25 horas

Modalidad de impartición: Presencial

14.- IGUALDAD DE ACCESO AL EMPLEO Y A LA FORMACIÓN.

Objetivo: Asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Contenidos formativos:

FAVORECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.

- Participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión
- Equilibrio en el seno de los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión
- Integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el marco de los Fondos Estructurales
- Comité consultivo de la igualdad de oportunidades

IGUALDAD DE ACCESO A LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

- Principio de igualdad de retribución
- Actividades autónomas, incluidas las actividades agrarias
- Las mujeres y la ciencia

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL SEXO

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral
- Carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo

PROTECCIÓN SOCIAL

- Participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la vida profesional y familiar
- Permisos parentales y por razones familiares
- Protección de la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia
- Cuidado de los hijos
- Regímenes profesionales de seguridad social
- Seguridad social

ACOSO SEXUAL

- Prevención del acoso sexual en el trabajo
- Código práctico para combatir el acoso sexual en el trabajo
- Protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo

Duración: 25 horas

Modalidad de impartición: Presencial

2.3.6. DOCUMENTO 2. DOCUMENTO DE VALIDACIÓN POR PARTE DE LOS EXPERTOS

DOCUMENTO DE VALIDACIÓN POR PARTE DE LOS EXPERTOS

En relación con el estudio sobre **Detección de necesidades formativas en materia de igualdad y conciliación en las micropymes de Castilla la Mancha** que está desarrollando la entidad Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) , he sido informado de las actividades realizadas hasta el momento por dicha actividad con el objetivo de conocer y analizar las necesidades formativas del colectivo de referencia.

De igual forma , me han facilitado la relación de acciones formativas tipificadas con elementos descriptivos suficientes para poder valorar la adecuación de los distintos apartados de cada una de las acciones.

En consecuencia, MANIFIESTO, mi conformidad , tanto con la relación de acciones tipificadas y los apartados de las mismas , así como con el resto de acciones desarrolladas en relación el estudio.

En_____ a ____ de _____ de 2021.

Fdo.

3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

De las 20 acciones formativas propuestas inicialmente, únicamente se ejecutaron 14, de las cuales 4 de ellas se pueden considerar sectoriales y el resto tienen carácter transversal.

El motivo no es otro que del estudio realizado y de las respuestas obtenidas, los interesados se centraban más en estos contenidos y en su importancia. Por ello, se ejecutaron únicamente las acciones formativas solicitadas por su importancia.

PROPUESTAS DE MEJORA:

ESTABLECER UNAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables. Por ello, la Dirección de cada empresa debe comprometerse a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad, como principios y derechos fundamentales, se respeten en todo momento y se compromete a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

Para ello ha de promulgarse un "Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo" con el objetivo de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, al ser situaciones que atentan contra la dignidad de las personas, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso sexual y/o por razón de sexo, las empresas deberían hacer un protocolo y divulgarlo por toda la empresa, a través de actuaciones como, por ejemplo, las siguientes:

- Correo electrónico a todos los miembros de la entidad.
- Entregar a las nuevas incorporaciones en la entidad, junto con el resto de documentos de bienvenida (manual de acogida, manual de calidad, modelos de gestión...)
- Alojarlo en un espacio virtual en el servidor de la entidad en la carpeta PLAN DE IGUALDAD.
- Facilitar formación específica a aquellos miembros de la entidad que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.
- Realizar una jornada o campaña explicativa a todos los miembros de la entidad para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados.
- Promover un comité o comisión de evaluación de las medidas y actuaciones, para examinar, evaluar y adoptar las decisiones o sanciones oportunas.
- Actualizar el protocolo con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la empresa se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.