

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete



Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete



Índice

1. Presentación	3
2. Resumen ejecutivo	5
2.1 El Observatorio. ¿Quiénes somos?	5
2.2 Actuaciones del Observatorio.....	5
2.3 Objetivos del informe 2021	7
2.4 Indicadores obtenidos.....	7
3. Metodología	13
4. Diagnóstico de las políticas de igualdad en las empresas albaceteñas	19
4.1 Planes de igualdad	19
4.2 Medidas para la promoción de la Igualdad en las empresas.....	26
4.3 Segregación ocupacional	27
4.4 Brecha salarial	33
4.4 Conciliación y corresponsabilidad.....	36
4.5 Formación en materia de igualdad.....	42
4.6 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	43
4.7 Salud laboral con perspectiva de género	45
4.7 Comunicación, lenguaje no sexista y cultura igualitaria.....	47
5. Conclusiones y recomendaciones generales	49

1. Presentación

El desarrollo de unas políticas de igualdad encaminadas a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres ha sido posible gracias al desarrollo de un marco normativo y jurídico que ha sido reconocido, respaldado y legitimado con el consiguiente desarrollo de las políticas de igualdad.

Así, contar con un marco legal, tanto a nivel internacional como nacional y autonómico, es básico, en tanto que este marco es el que ampara y respalda los recursos e instrumentos puestos en marcha para la consecución de la igualdad real.

Tal y como establece el art. 45 Ley Orgánica de Igualdad (LOI), las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deben **adoptar medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además, con la publicación y aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que entró en vigor en fecha tan representativa como es el 8 de marzo, –y con los posteriores desarrollos reglamentarios RD 901/2020 y RD 902/2020–:

- Se rebaja, de 250 a 50 o más, el umbral de personas trabajadoras de las **empresas que obligatoriamente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad**, que además tendrá un **contenido mínimo**.
- Se establece el deber de **negociar los planes de igualdad**, ya sea con la representación legal de la plantilla o, en su defecto, con representantes de las organizaciones sindicales más representativas, siendo éstos los únicos **sujetos legitimados** para ello.
- Entre el contenido mínimo, la norma reglamentaria destaca especialmente:
 - El **diagnóstico de situación**. Éste está orientado a identificar y estimar la magnitud, mediante indicadores cuantitativos y cualitativos de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, debiendo extenderse a los siguientes **ámbitos**: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación, Promoción profesional; Condiciones de trabajo –incluida la **auditoría**

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

salarial–; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- El **contenido del Plan de Igualdad**: a) Determinación de las partes que los conciertan; b) Ámbito personal, territorial y temporal; c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa; d) Resultados de la auditoría retributiva; e) Objetivos cualitativos y cuantitativo; f) Medidas concretas; g) Identificación de los medios y recursos) Calendario de actuaciones; i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica; j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión; k) Procedimiento de modificación.
- El **seguimiento y evaluación** de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- Se crea un **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas** y se establece la obligatoriedad de inscripción del plan de igualdad, tanto si se ha negociado por imposición legal o de forma voluntaria.
- Se establece la obligación de que todas las empresas cuenten con un **registro retributivo** para garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva mediante datos promediados y desglosados (art. 28 ET).
- No podemos olvidar que desde la aprobación de la LOI en 2007 todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y **arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias** o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo” (art. 48).

Así, con estos informes, desde el OPI se pretende **medir variables** y mostrar una **radiografía de la provincia** sobre la implementación de estas medidas, planes y políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, verificando la correcta aplicación de la actual normativa y así proponer **recomendaciones y acciones de mejora**.

2. Resumen ejecutivo

2.1 El Observatorio. ¿Quiénes somos?

El **Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales** es un proyecto pionero en España promovido desde los agentes sociales: CCOO, UGT y FEDA con carácter de permanencia y con el apoyo institucional y la financiación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Diputación Provincial y del Ayuntamiento de Albacete y de todos aquellos organismos e instituciones que se quieran adherir y apoyar las acciones planteadas.

Entre sus principales objetivos destacan:

- Plantear la **Igualdad** como una herramienta de competitividad empresarial a nivel provincial.
- Asesorar en materia de **Igualdad** a empresas, trabajadoras y trabajadores.
- Fomentar la **Igualdad** en las empresas de la provincia a través de acciones de sensibilización e impacto
- Sensibilizar sobre la **Igualdad** de oportunidades y no discriminación en las relaciones laborales.

El Observatorio de Igualdad se crea con el objetivo de luchar contra cualquier discriminación por razón de sexo, garantizar la Igualdad de oportunidades y aumentar la presencia de forma integral y en todos los niveles de las mujeres.

2.2 Actuaciones del Observatorio

Informes anuales

En 2020 nace el OPI y el primer informe anual, fruto de un cuestionario a través del cual se analizaron los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Los datos del informe pueden consultarse para obtener una visión detallada de los objetivos perseguidos. De esta manera, se fija una hoja de ruta que permite a las empresas participantes llevar a cabo acciones que mejoren las condiciones empresariales.

DESCARGAR EL INFORME DE RESULTADOS

Certificados

Desde el Observatorio, queremos apoyar a las empresas y organizaciones a gestionar la igualdad, para lo cual desarrollamos una certificación que respalda las políticas de igualdad que implementan y que les ayudará a visibilizar el compromiso adquirido con la igualdad de trato y de oportunidades en su gestión.

Así, entre las actuaciones de este Observatorio está la concesión del **Certificado "Empresas y Equipos que apuestan por la Igualdad"**, incentivo a la responsabilidad social a aquellas empresas y plantillas que destaquen por negociar su plan de igualdad y/o incorporar medidas efectivas que tengan una incidencia directa sobre las personas trabajadoras.

SOLICITA EL CERTIFICADO ONLINE

Distintivos

También quedan establecidas entre las actuaciones de este Observatorio la creación y otorgamiento del **"Distintivo Promoción Igualdad Laboral"**, un incentivo a la responsabilidad social de aquellas empresas que destaquen por negociar su plan de igualdad y/o incorporar medidas efectivas que tengan una incidencia directa sobre las personas trabajadoras.



2.3 Objetivos del informe 2021

Presentamos nuestro **segundo informe anual**, un diagnóstico para estudiar la implementación de políticas de igualdad en la provincia de Albacete, a través del cual pretendemos:

- ☑ Mostrar una radiografía de la provincia sobre la implementación de medidas, planes y políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.
- ☑ Medir variables MACRO –segregación ocupacional, condiciones de trabajo, brecha salarial, salud laboral con perspectiva de género, formación en materia de igualdad, comunicación y publicidad no sexista, medidas de conciliación y planes de igualdad– que permitan conocer la evolución de la igualdad en las empresas de la provincia en los próximos cuatro años.
- ☑ Verificar la correcta aplicación de la actual normativa vigente en las empresas.
- ☑ Extraer buenas prácticas que estén implementando las empresas para visibilizar y compartir con otras entidades de diversos sectores y ubicaciones.
- ☑ Proponer recomendaciones y acciones a implementar en las empresas para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la ocupación.

2.4 Indicadores obtenidos

PLANES DE IGUALDAD

- ☑ En la provincia de Albacete, un **23% de las empresas cuentan con un plan de igualdad** de los cuales el 69% han sido registrados y el 31% restante están sin registrar, no hay que olvidar que dicho registro es obligatorio.
- ☑ En la provincia de Albacete se han registrado un total de **21 planes de igualdad en el REGCON**. El 50% de estos planes han sido registrados en 2020 y el 50% restante en 2021. Un 68% de éstos estarán vigentes hasta 2023-2024.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

- ☑ Todas las empresas que han acordado Planes de Igualdad tenían Representación Legal de la Plantilla, y por tanto han sido negociados con ésta.
- ☑ De las empresas que no cuentan con un plan de igualdad, el 73% no tienen Representantes Legales de la Plantilla.

DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN

- ☑ El **92% de las empresas** que han realizado un Plan de Igualdad también han elaborado un **diagnóstico previo**.
- ☑ El **100% de estos diagnósticos incluyen las materias mínimas** que establece la normativa vigente; el 92% ha utilizado **información cuantitativa y cualitativa** y solo un **58% ha realizado la auditoría salarial**, es importante destacar que dicha auditoría es obligatoria de acuerdo a la normativa vigente.
- ☑ Según el **100% de las empresas cuentan con sus plantillas** para la realización del diagnóstico en materia de igualdad.
- ☑ **38% de las trabajadoras y un 25% de los trabajadores consideran haber participado** en la realización de diagnósticos de igualdad.
- ☑ El **69%** de las empresas cuentan con **consultoras externas o agentes especializados** para la elaboración de sus planes de igualdad, implantación de medidas, etc.

MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD

- ☑ El **51%** de las empresas albaceteñas que han participado en el estudio ha implantado **medidas para el fomento de la igualdad** en sus organizaciones.
- ☑ **Las medidas más implantadas son aquellas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** (90% de las empresas que implantan medidas); seguido de medidas para garantizar la igualdad salarial (59%) y medidas para garantizar un uso no sexista del lenguaje (52%).

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

PROCESOS DE SELECCIÓN Y PARIDAD EN LAS EMPRESAS

- ✓ En un **30%** de las empresas hay **paridad en el número de hombres y mujeres** que conforman la plantilla. En el 37% de las empresas hay mayor número de hombres, y en el 33% de las empresas hay un mayor número de mujeres.
- ✓ El **89%** de las empresas afirma que realizan los **procesos de contratación y selección de forma objetiva**, y que por tanto mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso a la organización.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

- ✓ El **30%** de las empresas consideran que **hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos y departamentos** de la organización.
- ✓ El principal motivo de esta **segregación horizontal**, según el **48%** de las empresas, suele ser que el trabajo que se realiza en el sector es **más demandado por hombres**. Un 28% creen que el motivo radica en que es más demandado por mujeres. Un 23% cree que solo es casualidad. El 13% opina que la empresa se inclina por contratar a hombres o mujeres en función del puesto, ya que las habilidades de uno u otro sexo son distintas.
- ✓ En el caso de las plantillas encuestadas, un **59% de los trabajadores y un 60% de las trabajadoras creen que la selección es objetiva**, frente a un 16% de trabajadores y 13% de trabajadoras que creen que no. El resto (25% de trabajadores y 27% de trabajadoras) no lo puede afirmar con seguridad.
- ✓ Un **42% de las empresas afirma que no se ha planteado aplicar acciones positivas** para priorizar la contratación del sexo subrepresentado.
- ✓ En el caso del personal empleado, aproximadamente la mitad tanto de trabajadoras como de trabajadores estaría de acuerdo con aplicar discriminación positiva ya que así se alcanzaría la paridad. Sin embargo, un **16% de los hombres y un 20% de las mujeres creen que aplicar estas medidas sería injusto**.
- ✓ El **50%** de las empresas consideran que **hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres en puestos de dirección y mando**.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

- ☑ El principal motivo de esta **segregación vertical** según el **50%** de las empresas suele ser que **hay menos mujeres en la plantilla** y, por tanto, el número de mujeres en puestos de dirección es proporcional. Un 29% cree que solo es casualidad y un 7% creen que, llegado un tiempo, a las mujeres les pesa más las tareas de cuidado. Solo un 13% considera que se debe a otras cuestiones como el machismo, el techo de cristal, etc.
- ☑ **93%** de las empresas afirman que ofrecen las **mismas oportunidades a mujeres y a hombres de acceder a puestos de responsabilidad**.
- ☑ En el caso del personal contratado, un **63% de los trabajadores y un 53% de las trabajadoras creen que las promociones son objetivas**, frente a un 16% de trabajadores y 21% de trabajadoras que creen que no. El resto (21% de trabajadores y 26% de trabajadoras) no lo puede afirmar con seguridad.

BRECHA SALARIAL

- ☑ Un **33%** de las empresas **no ha realizado el registro salarial** obligatorio establecido en el RD 902/2020 sobre igualdad retributiva.
- ☑ Un **88%** de las empresas creen que **sí hay igualdad retributiva entre mujeres y hombres** en su empresa. A este porcentaje hay que añadir otro 12% que piensa que sí la hay, aunque afirma tener dudas. **Ningún directivo o directiva opina que no haya igualdad salarial en su empresa**.
- ☑ Con respecto al personal contratado, el **67% de los hombres y 65% de las mujeres afirma que hay igualdad salarial** pero un 16% de los trabajadores y un 13% de las mujeres creen que no, expresando además dudas otro 16% de los hombres y un 22% de las mujeres.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, CORRESPONSABILIDAD Y REPARTO EQUITATIVO DE LAS TAREAS

- ☑ Del total de personas contratadas con hijos/as o familiares dependientes a su cargo, el **42% de las mujeres** frente al **35% de los hombres** afirma tener **dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral**.
- ☑ **Más del 65%**, tanto de mujeres como de hombres consideran que **hay un reparto equitativo de las tareas de cuidados y del hogar** entre ambos sexos.
- ☑ El **45%** de las mujeres frente al **63% de los hombres** afirma que afronta las necesidades de conciliación con **ayuda de su pareja**. El 25% de las mujeres frente al 15% de los hombres dicen que lo hacen con ayuda externa, de pago. El 42% de las trabajadoras lo afronta con ayuda de familiares, amigos, conocidos, frente un 34% de los trabajadores.
- ☑ Trabajadoras y trabajadores coinciden bastante en las medidas de conciliación que consideran que favorecerían el equilibrio vida-trabajo: La **flexibilidad horaria**, la **adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar** y los **permisos para poder atender cuestiones personales** (reuniones escolares, visitas médicas, etc.) son las más valoradas.
- ☑ Más del **95%** de las empresas y más del 95% de las mujeres y hombres que trabajan por cuenta ajena consideran que **las medidas de conciliación deben dirigirse por igual a hombres y a mujeres** para que ambos puedan conciliar vida personal, laboral y familiar.

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

- ☑ Se detecta falta de formación en materia de igualdad coincidiendo que un **53%** de las empresas y un **55%** de los trabajadores y un **65%** de las trabajadoras afirman que **no se ha impartido este tipo de formación**.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- El **35%** de las empresas, así como el 44% de los trabajadores y 35% de las trabajadoras afirman **contar con un protocolo de prevención y actuación** frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por otra parte, un 40% de los trabajadores y las trabajadoras **conoce el contenido** frente a un **60% que afirma no.**
- Ninguna empresa considera que se haya podido dar algún caso de acoso en su organización (95% creen que no y 5% no lo saben). Por otro lado un **26% de los hombres** y un **22% de las mujeres trabajadoras** creen que se ha podido dar este tipo de situaciones.
- Del total de trabajadores y trabajadoras que afirman que hay un protocolo de actuación en sus empresas, un 40% no sabe si se ha podido dar algún caso de acoso, un 30% considera que no y otro 30% cree que sí.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Solo un **5%** de las empresas afirman que los **EPIS no se adecúan** al tallaje y fisonomía femenina. Cuando preguntamos a trabajadores y trabajadora un **16%** y **18%** respectivamente creen que **no se adecúa.**
- Un **4%** de las empresas afirman **no contar con vestuarios y/o aseos adecuados** para mujeres y hombres, por otro lado, un **12%** y **3%** de trabajadores y trabajadoras, respectivamente, afirma que **no hay vestuarios y/o aseos femeninos.**

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y CULTURA IGUALITARIA

- ☑ La mayoría de las empresas encuestadas consideran que hacen **un uso no sexista e inclusivo de las imágenes y el lenguaje**, aunque un **11% afirma no estar seguro** y un 2% reconoce que no.
- ☑ **El 88% de las empresas frente al 67% de los trabajadores y 65% de las trabajadoras** encuestadas consideran que en sus organizaciones **hay una cultura en pro de la igualdad**.
- ☑ En las **empresas sin Plan de Igualdad**, muchos más trabajadores/as, un **36,2%**, piensan que **NO hay una cultura igualitaria**, frente a un 16% de trabajadores/as que piensan que no la hay en empresas con Plan de Igualdad.
- ☑ Solo un **11%** de las empresas encuestadas afirma contar con un **distintivo, premio o reconocimiento** en materia de igualdad. **El 50% de éstas cuenta con un plan de igualdad**.

COVID-19

- ☑ El **62%** de las empresas consideran que el Covid-19 **no ha dificultado la implantación del plan de igualdad**, de la misma forma que un **89%** afirma que **no ha obstaculizado la ejecución y seguimiento**. El año pasado, en pleno auge de la pandemia, el 44% de las empresas afirmaba que el Covid-19 no afectaría al seguimiento y evaluación de los planes y el 42% no lo sabía. Solo un 12% consideraba que este acontecimiento iba a afectar a los planes de igualdad.

3. Metodología

☑ Origen de los datos

Los indicadores han sido obtenidos a partir de dos cuestionarios diferenciados, uno de ellos lanzado a las **empresas del tejido albaceteño** y otro a las **trabajadoras y trabajadores**.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete



Cuestionario
Diagnóstico
Dirección de la
Empresa



Cuestionario
Diagnóstico
Personas
Trabajadoras

Además, también se han analizado datos relativos a los planes de igualdad, provenientes **del Registro y Depósito de Convenios colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON)**.

Tamaño de la muestra

Atendiendo a las respuestas completas recibidas del cuestionario lanzado a empresas y trabajadores/as de toda la provincia, se ha obtenido una muestra aleatoria de un total de **57 empresas** (34 mujeres y 21 hombres) y **193 personas trabajadoras** (119 trabajadoras y 72 trabajadores).

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Nivel de confianza y margen de error:

En el caso de las **empresas**, teniendo en cuenta que hay un total de 26.350 empresas en la provincia de Albacete¹, y que se ha obtenido una muestra de 57 empresas, el nivel de confianza del muestreo² es del 90%, y el margen de error³ es de un 11%.

En el caso de las **personas trabajadoras**, teniendo en cuenta que hay un total de 104.800 personas asalariadas en la provincia de Albacete (de las cuales 64.400 son hombres y 40.400 son mujeres)⁴, y que se ha obtenido una muestra de 193 personas trabajadoras, el nivel de confianza del muestreo es del 90%, y el margen de error de un 6%.

Nº Participantes							
Nº Empresas				Nº Trabajadores/as			
M		H		M		H	
34	60%	21	37%	119	62%	72	38%
57				193			
Nivel de confianza (%)		90%		Nivel de confianza (%)		90%	
Margen de error (%)		11%		Margen de error (%)		6%	

¹ INE. [Exportación Estadística del Directorio Central de Empresas, Albacete, según condición jurídica 2020](#)

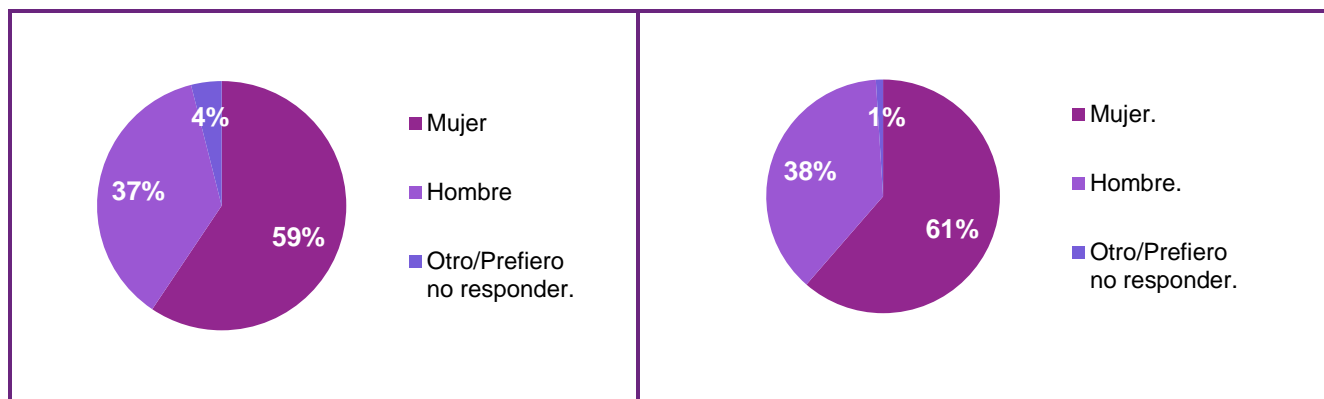
² **Nivel de confianza de un muestreo:** Un porcentaje que revela cuánta confianza puedes tener en que tu población seleccione una respuesta dentro de un rango determinado. Por ejemplo, un nivel de confianza del 95 % significa que puedes tener una seguridad del 95 % de que los resultados oscilarán entre los números X e Y.

³ **Margen de error:** Un porcentaje que te dice en qué medida puedes esperar que los resultados de tu encuesta reflejen la opinión de la población general. Entre más pequeño sea el margen de error, más cerca estarás de tener la respuesta correcta con un determinado nivel de confianza.

⁴ INE. [Encuesta de población activa.](#)

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

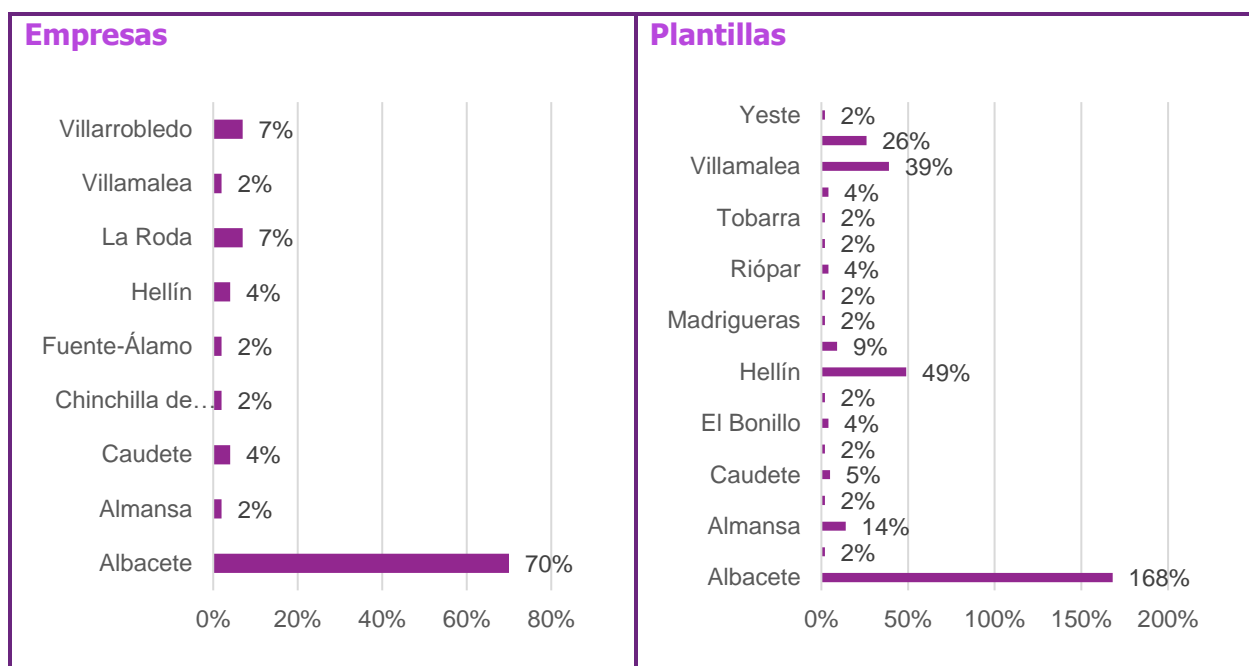


Edad	Edad de participantes							
	Empresas				Trabajadores/as			
	M		H		M		H	
Menos de 25	0	0%	0	0%	3	3%	0	0%
26 – 34 años	8	24%	5	24%	20	17%	7	10%
35 – 44 años	8	24%	3	14%	36	30%	23	32%
Más de 45	18	52%	13	62%	60	50%	42	58%
Total	34	100%	21	100%	119	100%	72	100%

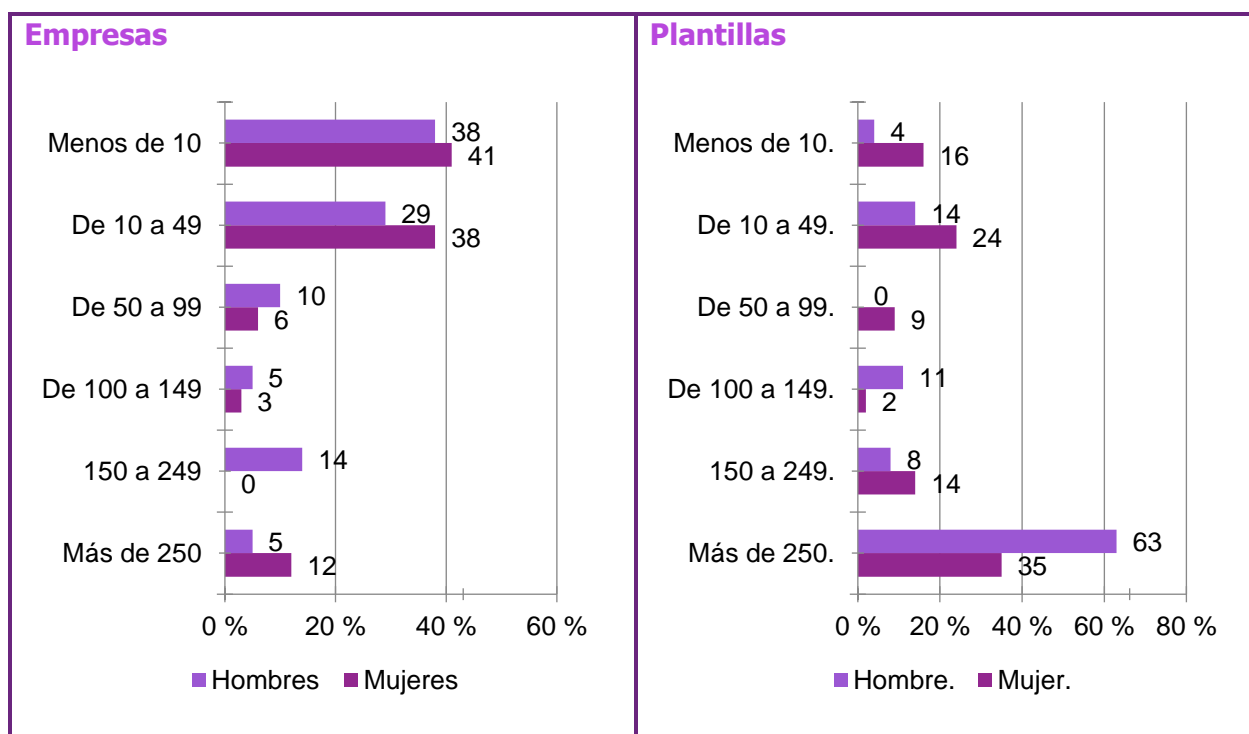
INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Ubicación de las entidades y trabajadores/as participantes



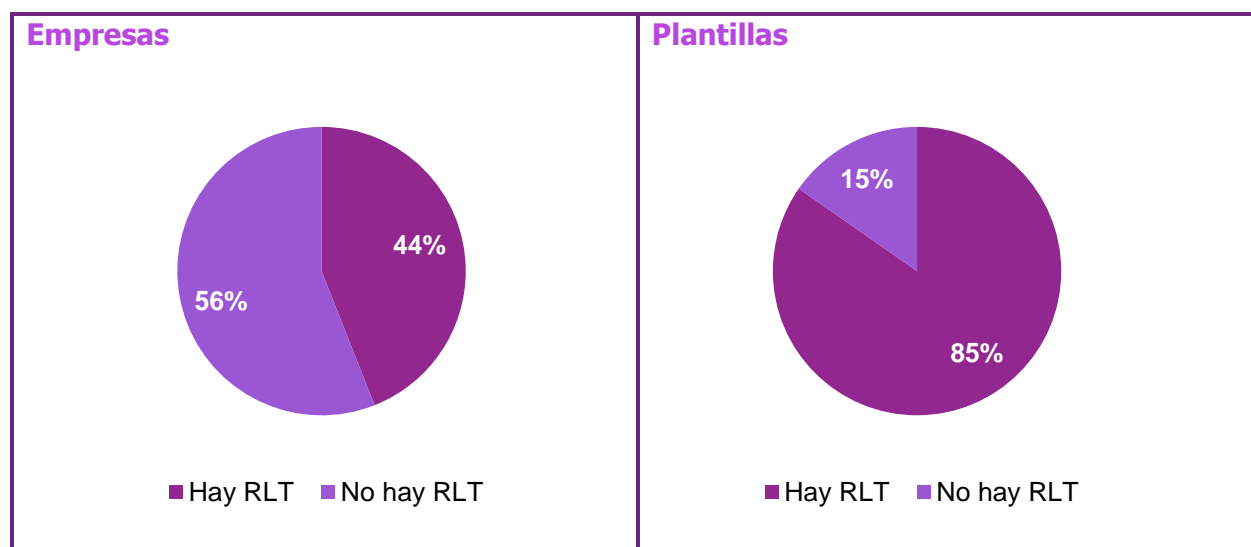
Tamaño de las entidades y trabajadores/as participantes



INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Representación legal de la plantilla



Sectores

Relación de sectores	Nº Empresas encuestadas		Nº Trabajadores /as encuestados/as	
	M	H	M	H
Industria	3	5	7	6
Comercio	11	6	14	10
Agricultura, ganadería, pesca	1	1	7	11
Educación	3	1	5	1
Construcción	3	1	0	1
Servicios	10	5	54	33
Limpieza y servicio doméstico	1	0	8	1
Transporte	1	1	0	5
Actividades sanitarias y servicios sociales	1	1	24	4
Total	34	21	119	72

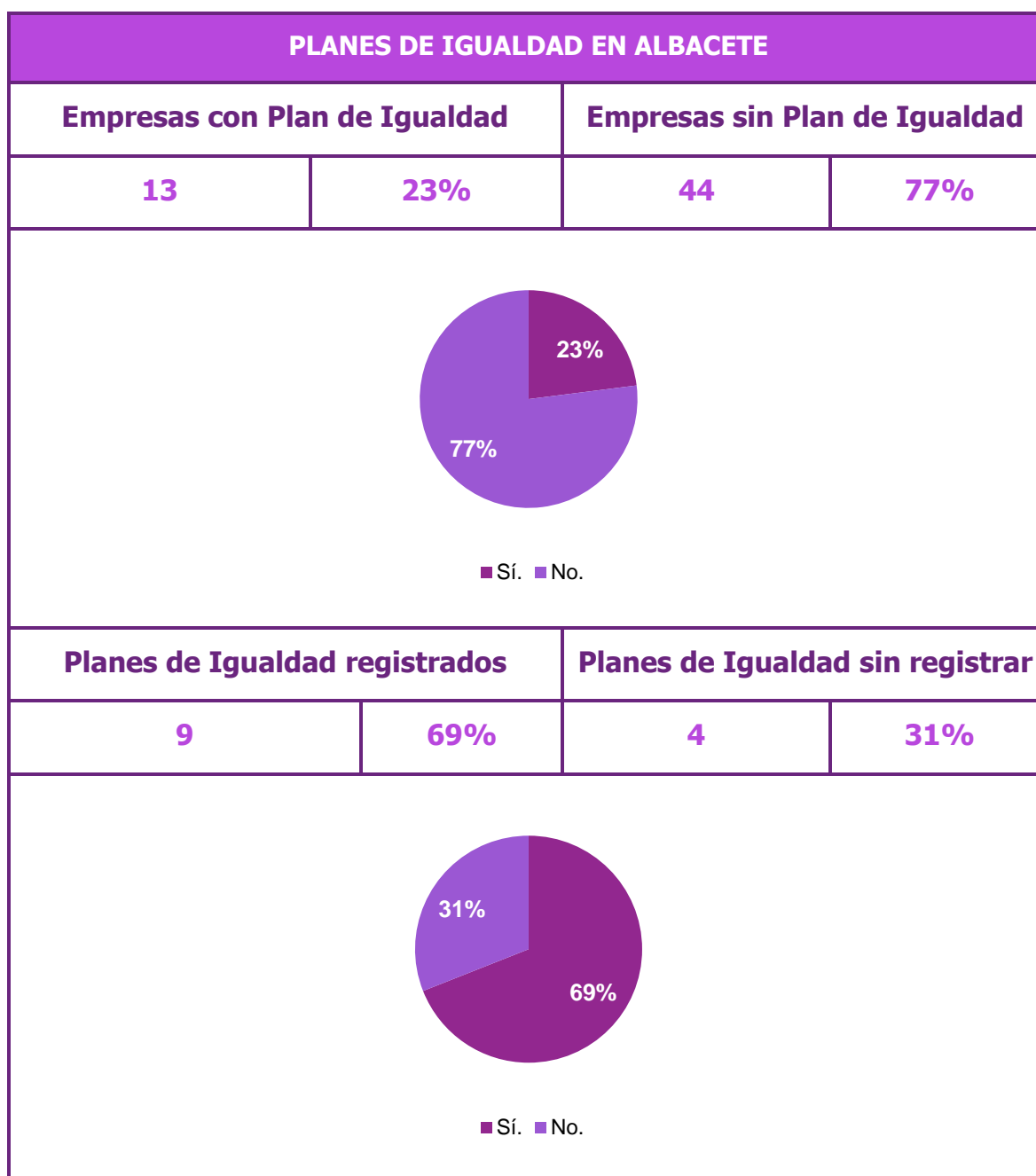
INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

4. Diagnóstico de las políticas de igualdad en las empresas albaceteñas

4.1 Planes de igualdad

Empresas con plan de igualdad



INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

En la provincia de Albacete, un 23% de las empresas cuentan con un plan de igualdad, de los cuales, el 69% han sido registrados, y el 31% restante están sin registrar.

☑ Planes de Igualdad registrados en el REGCON

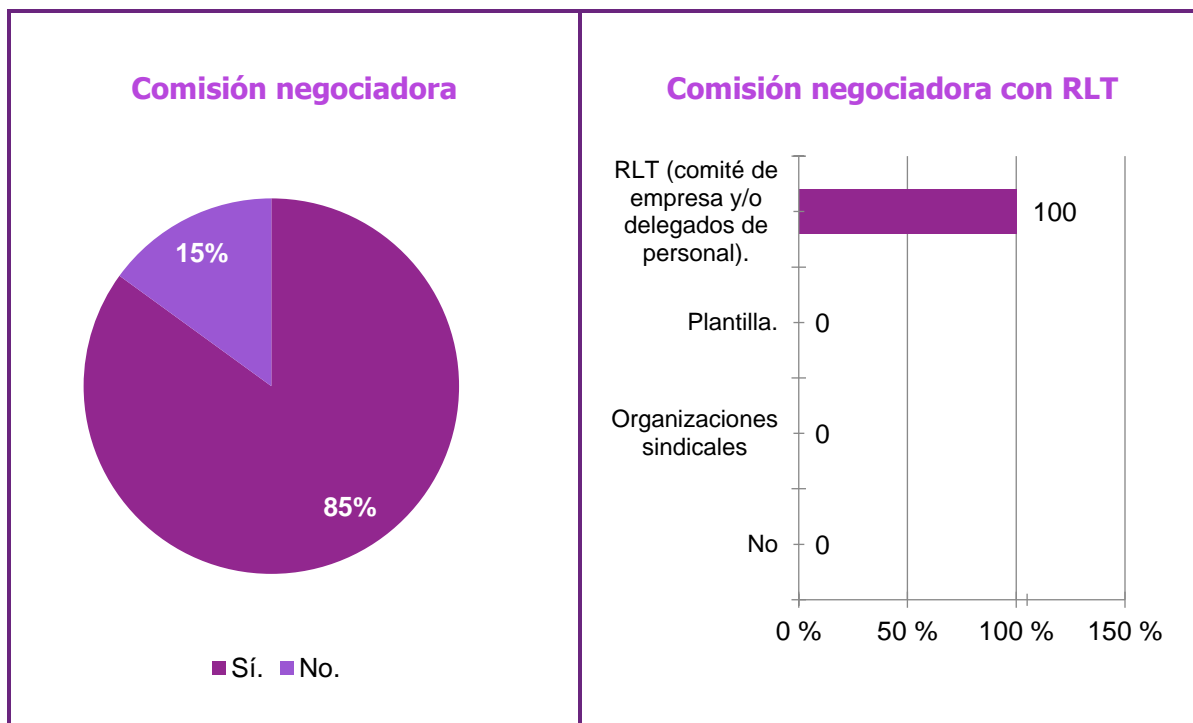
Analizando los datos del REGCON para poder realizar una comparativa, vemos que el total de planes de igualdad registrados en la provincia y Albacete es de 21. El 50% de estos planes han sido registrados en 2020 y el 50% restante en 2021. Un 68% de éstos estarán vigentes hasta 2023-2024.



INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Comisiones negociadoras de planes de igualdad



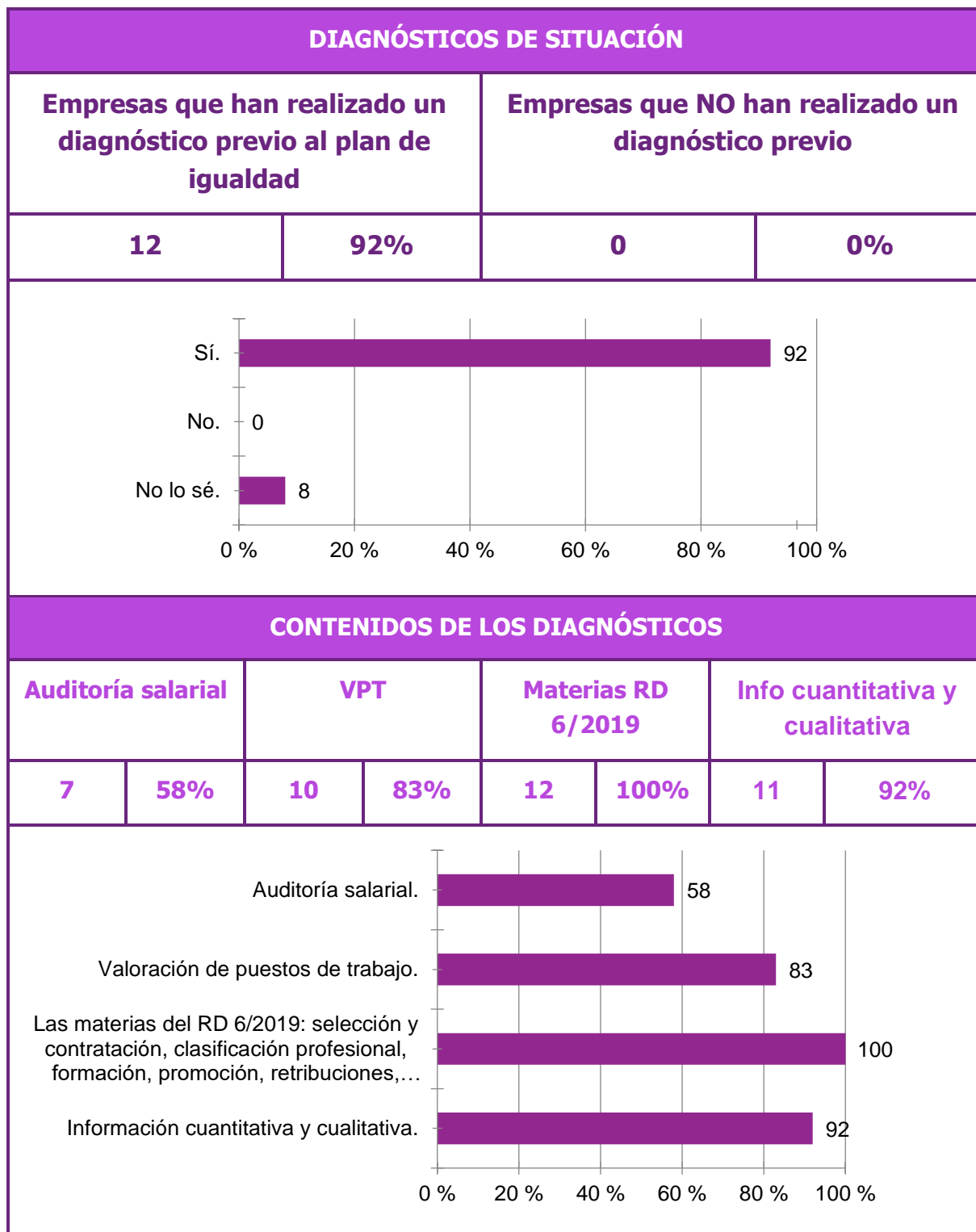
Todos los planes de igualdad de las empresas participantes han sido acordados con Representantes Legales de la Plantilla (RLT). De las empresas que no tienen RLT, ninguna cuenta con Plan de Igualdad y, por tanto, ninguno de los planes de igualdad ha sido todavía acordado con sindicatos, siguiendo el proceso de negociación que recoge el artículo 5 del RD 901/2020.

Además, a través de este estudio hemos visto también que de las empresas que afirman no tener un plan de igualdad, el 73% no cuentan con RLP.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

☑ Diagnósticos de situación previos a los planes de igualdad

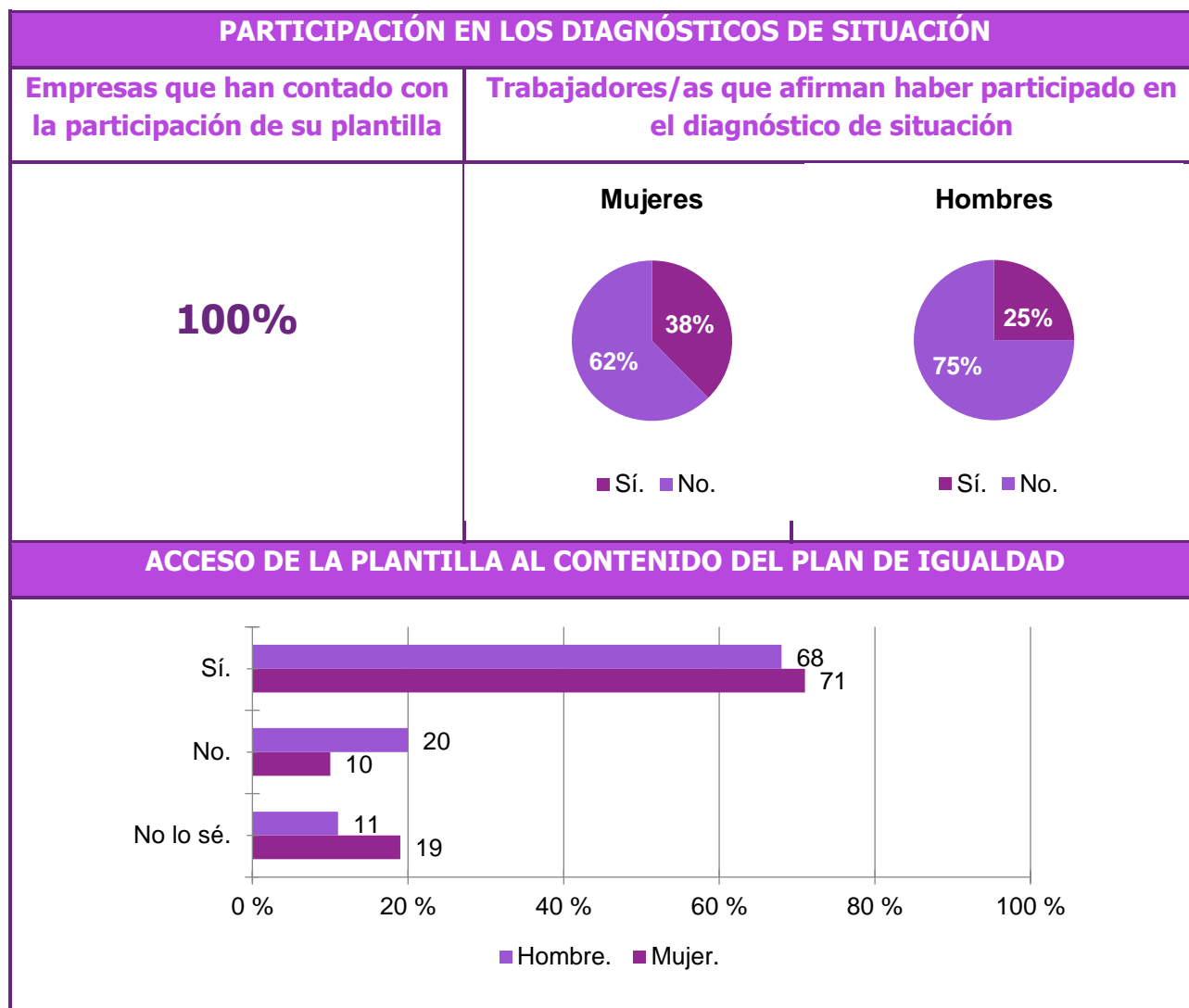


Casi todas las empresas que cuentan con un plan de igualdad han realizado un diagnóstico previo, concretamente un 92%. El 8% restante afirma no saberlo.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Además, todas afirman que sus diagnósticos incluyen las materias que establece la normativa vigente, y el 92% ha utilizado información cuantitativa y cualitativa. Aun así, un 42% todavía no ha realizado la auditoría salarial.

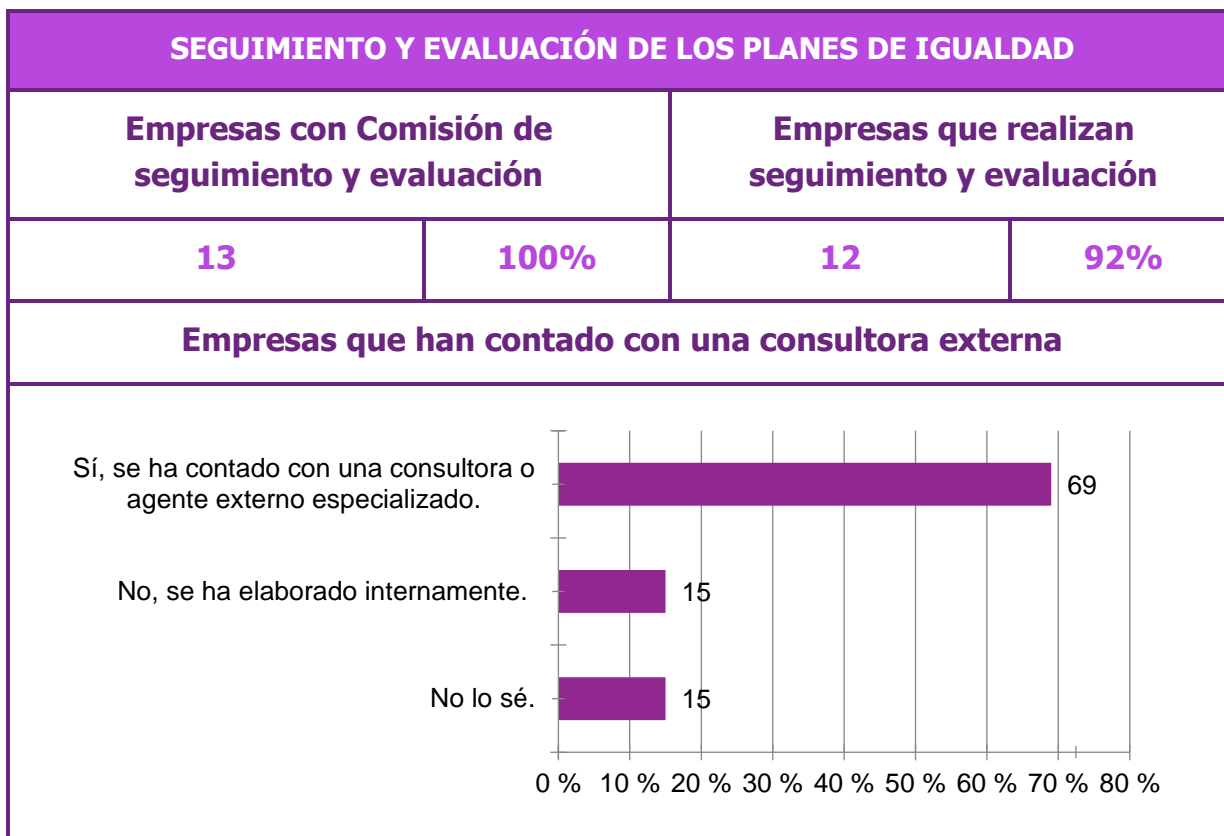


El 100% de las empresas afirma que ha contado con su plantilla para la realización del diagnóstico. Por otro lado, un 38% de las trabajadoras y un 25% de los trabajadores afirman haber participado. Además, el 68% de las mujeres y el 71% de los hombres afirma tener acceso al Plan de Igualdad.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

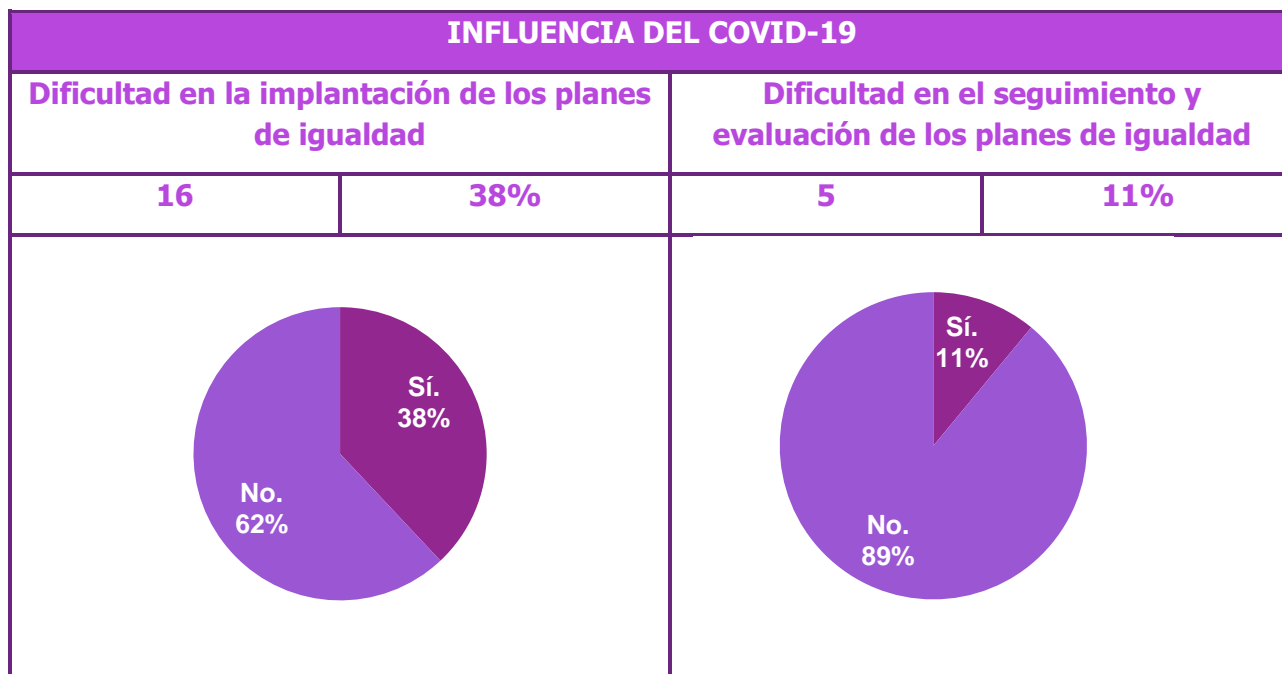
Seguimiento y evaluación de los planes de igualdad



INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Influencia del Covid-19 en la implantación y seguimiento

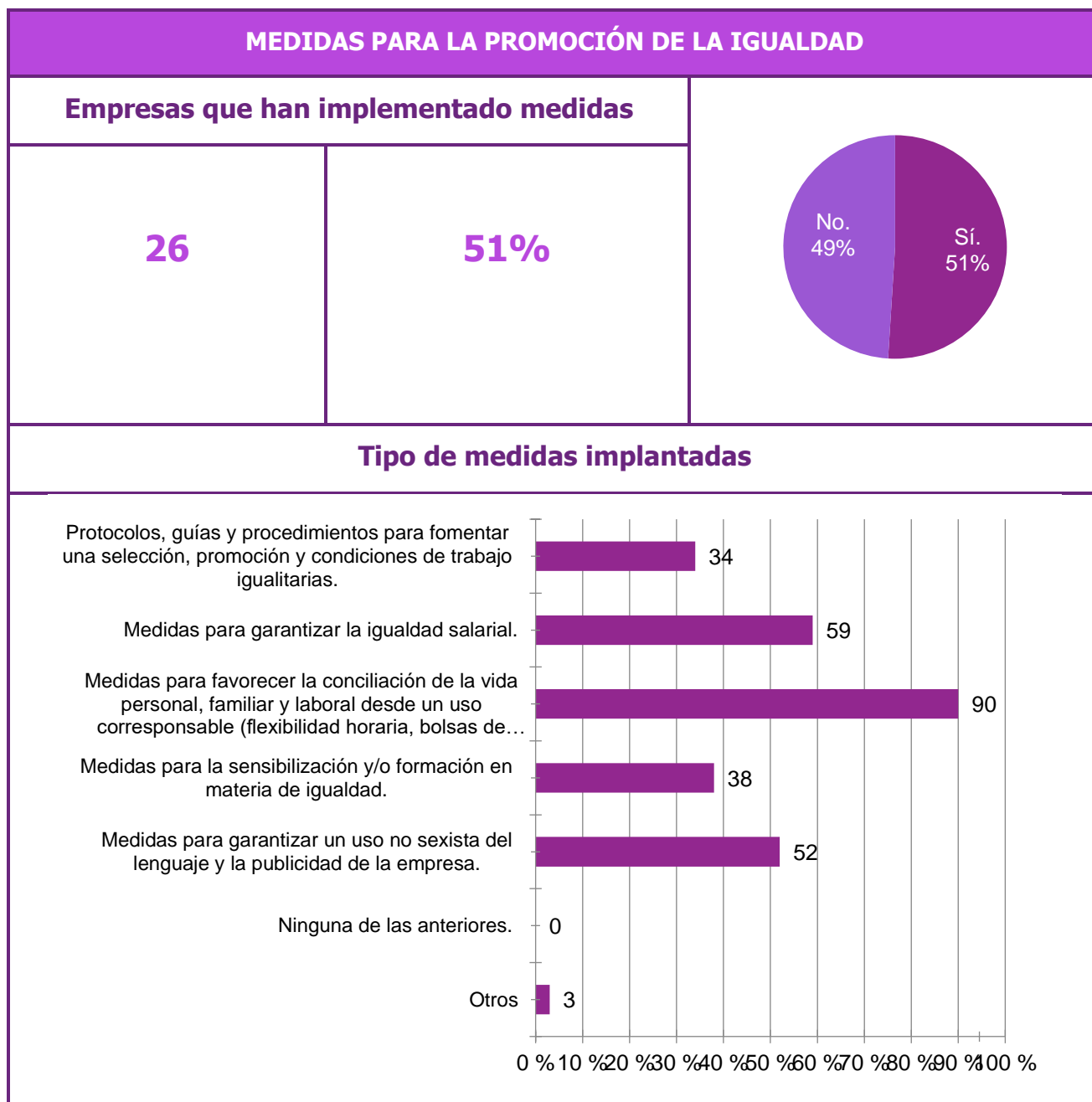


El 62% de las empresas consideran que el Covid-19 no ha dificultado la implantación del plan de igualdad, de la misma forma que un 89% afirma que no ha obstaculizado la ejecución y seguimiento. El año pasado, en pleno auge de la pandemia, el 44% de las empresas afirmaba que el Covid-19 no afectaría al seguimiento y evaluación de los planes y el 42% no lo sabía. Solo un 12% consideraba que este acontecimiento iba a afectar a los planes de igualdad.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

4.2 Medidas para la promoción de la Igualdad en las empresas



El 51% de las empresas albaceteñas afirma haber implantado medidas para el fomento de la igualdad.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

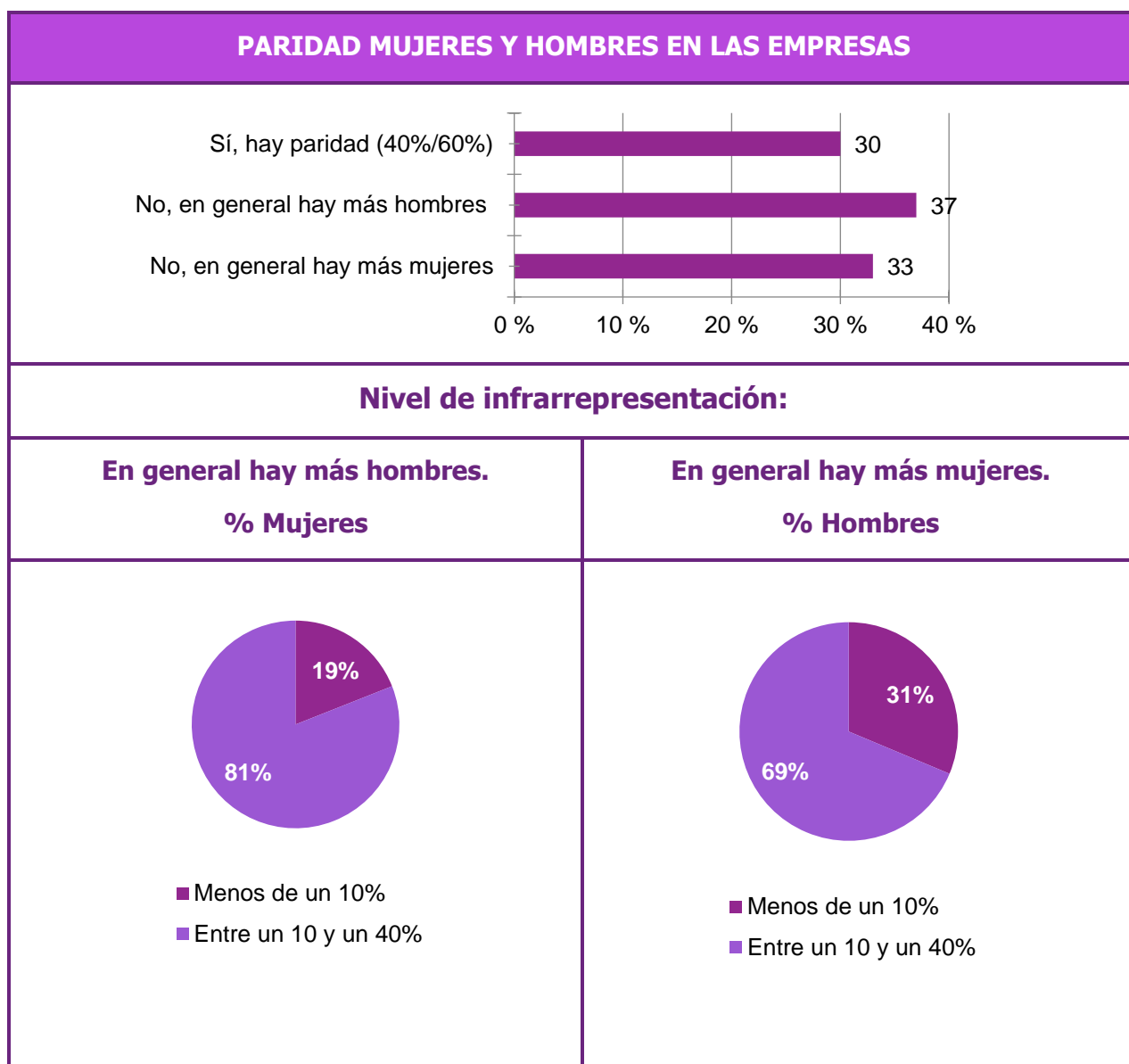
Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Las medidas más implantadas son aquellas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (90% de las empresas que implantan medidas); seguido de medidas para garantizar la igualdad salarial (59%) y medidas para garantizar un uso no sexista del lenguaje (52%).

Además, un 34% implantan medidas para fomentar una selección, promoción y condiciones de trabajo igualitarias y un 38% medidas de formación en igualdad.

4.3 Segregación ocupacional

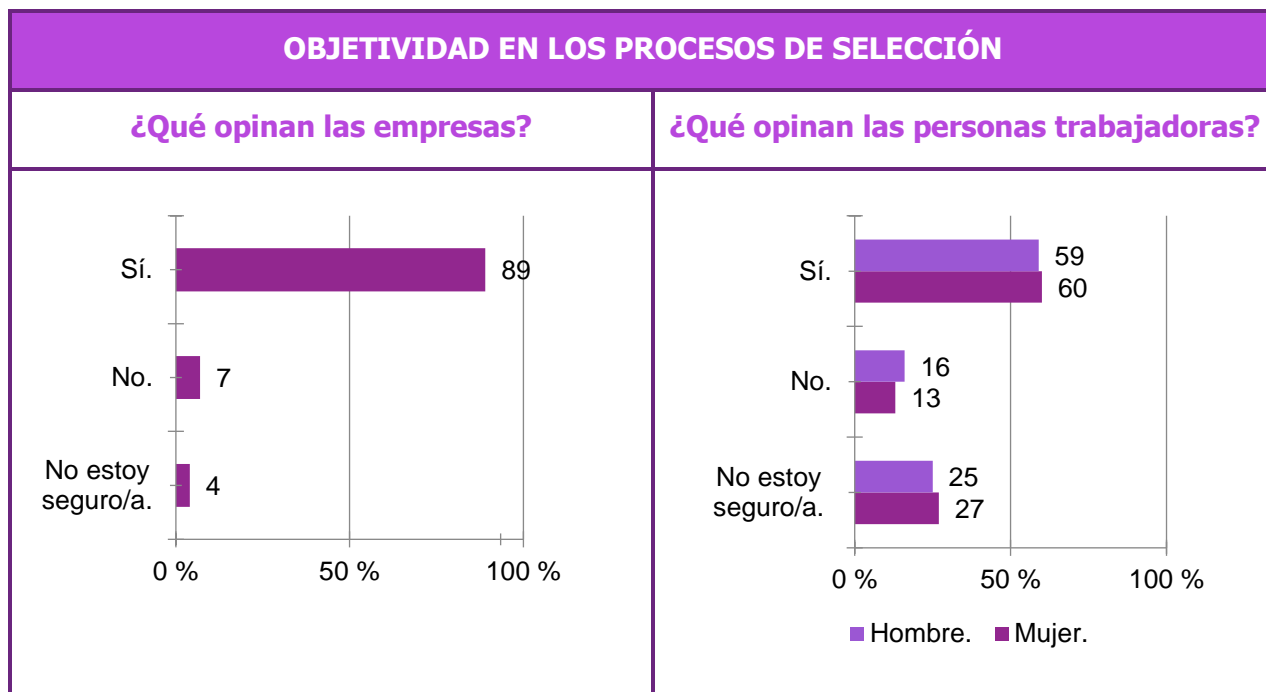
Nivel de paridad



INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

☑ Procesos de selección igualitarios y acciones positivas

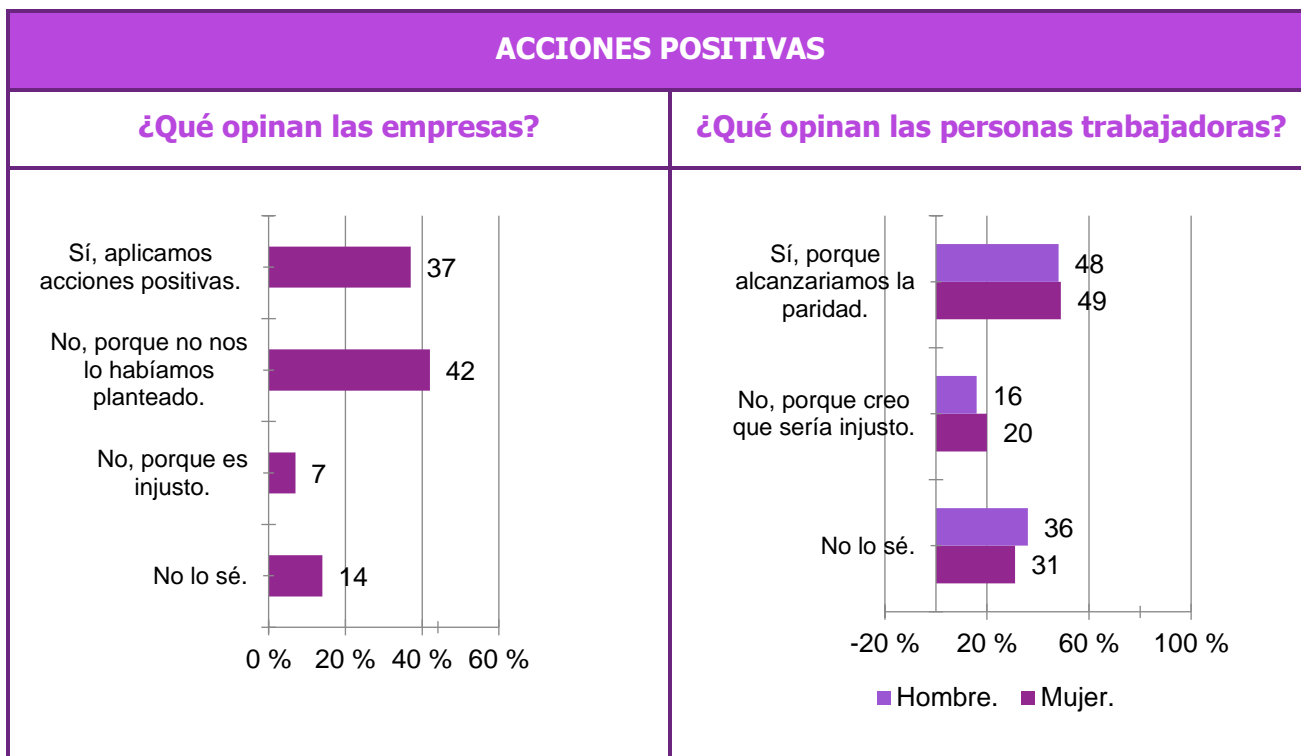


Un 30% de las empresas que han respondido el diagnóstico (sobre todo del sector comercio) afirman que hay paridad en el número de mujeres y hombres que forman parte de su plantilla, aunque el 89% de éstas afirma que realizan los procesos de contratación y selección de forma objetiva, y que por tanto mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso a la organización.

Por otro lado, en el caso de las plantillas (sobre todo de empresas pertenecientes al sector comercio, actividades administrativas y jurídicas y actividades sanitarias) un 59% de los trabajadores y un 60% de las trabajadoras creen que la selección es objetiva, frente a un 16% de trabajadores y 13% de trabajadoras que creen que no. El resto (25% de trabajadores y 27% de trabajadoras) no lo puede afirmar con seguridad.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete



Un 42% de las empresas no se ha planteado aplicar acciones positivas para priorizar la contratación del sexo subrepresentado, un 37% si las aplica.

En el caso del personal empleado, aproximadamente la mitad tanto de trabajadoras como de trabajadores estaría de acuerdo con aplicar este tipo de medidas ya que así se alcanzaría la paridad.

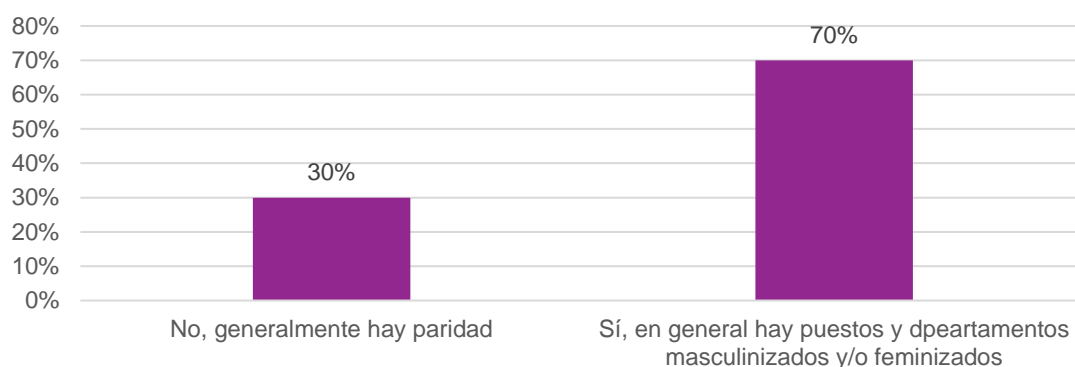
Un 16% de los hombres y un 20% de las mujeres creen que aplicar estas medidas sería injusto.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Segregación horizontal

¿PUESTOS Y DEPARTAMENTOS FEMINIZADOS O MASCULINIZADOS EN LAS EMPRESAS?

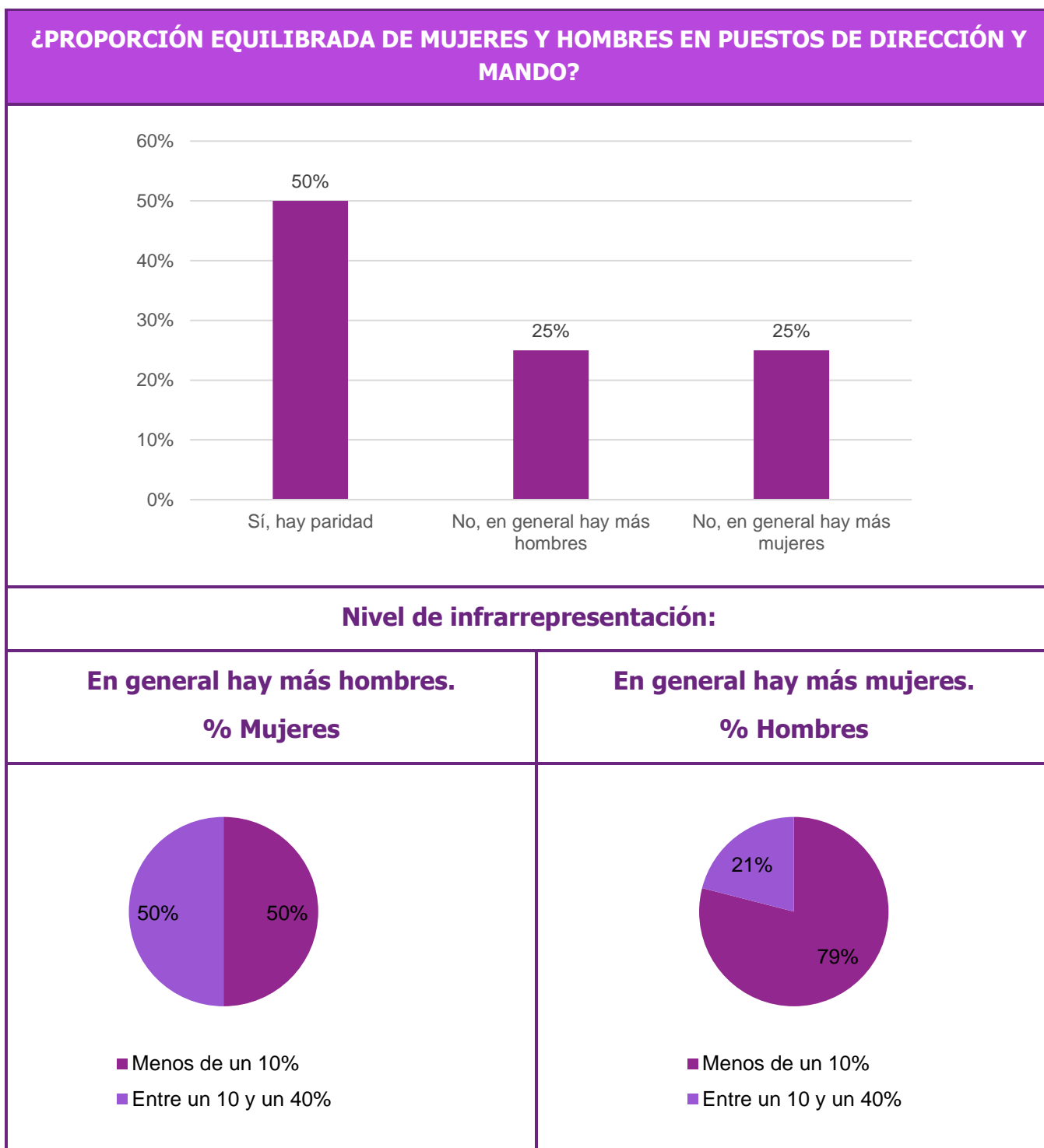


MOTIVOS MASCULINIZACIÓN Y FEMINIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	EMPRESAS (%)	PLANTILLA (%)		
		M	H	T
El trabajo que se realiza es más demandado por mujeres	28%	46%	19%	35%
La empresa se inclina más por contratar a hombres en unos departamentos y mujeres en otros por tradición o costumbre	3%	13%	21%	17%
La empresa se inclina más por contratar a hombres o mujeres en función del puesto ya que sus habilidades y capacidades son distintas	13%	16%	14%	15%
Creo que solo es casualidad	23%	16%	14%	15%
El trabajo que se realiza en el sector es más demandado por hombres	48%	16%	35%	23%
Por la antigüedad de la empresa, ya que antes se tendía a contratar a uno u otro sexo	8%	6%	12%	8%

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

☑ Segregación vertical

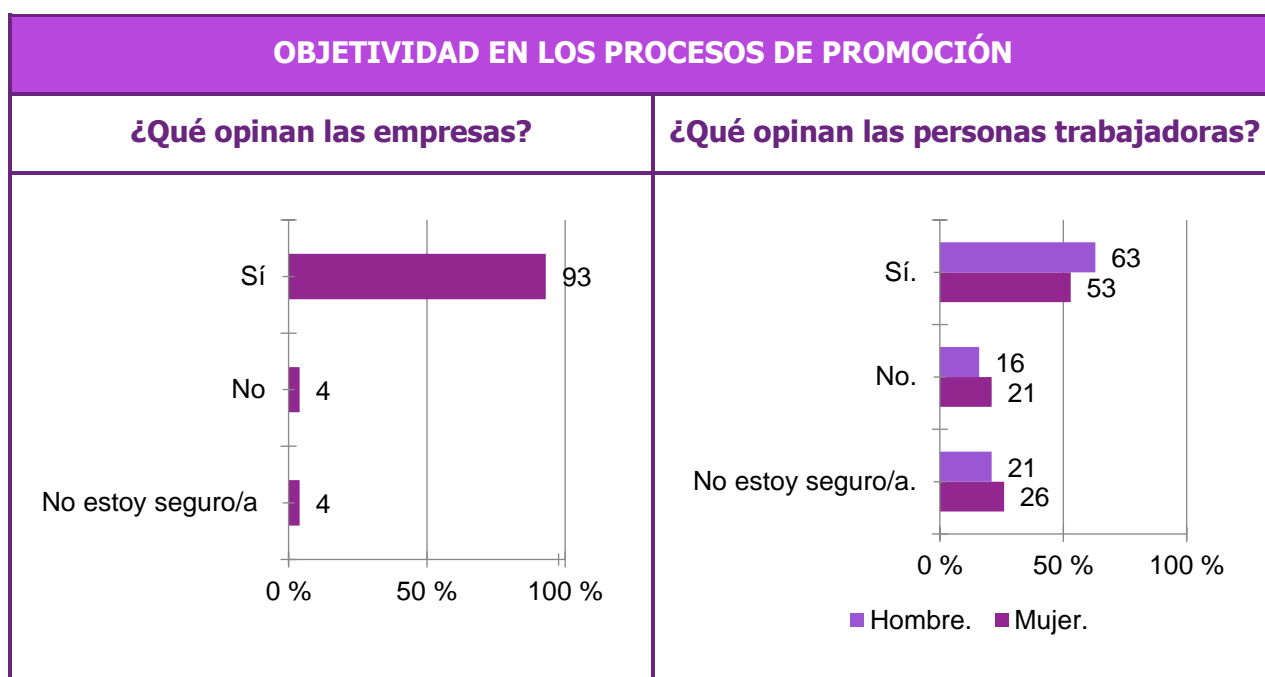


INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

MOTIVOS MASCULINIZACIÓN Y FEMINIZACIÓN DE PUESTOS DIRECTIVOS O DE MANDO	EMPRESAS (%)	PLANTILLA (%)		
		M	H	T
Llegado un tiempo, a las mujeres les pesa más las tareas de cuidado	7%	17	14	6%
Los permisos y reducciones de jornada reducen las posibilidades de promoción en la empresa	0	31	17	8%
Se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad, por la mayor dedicación y disponibilidad	0	42	17	10%
Hay un menor porcentaje de mujeres en la plantilla, por tanto, es proporcional.	50%	8	34	7%
Es casualidad	29%	6	14	3%
Otros (machismo, techo de cristal, empresa fundada por hombres, etc.)	14%	17	14	5%

Procesos de promoción igualitarios



INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

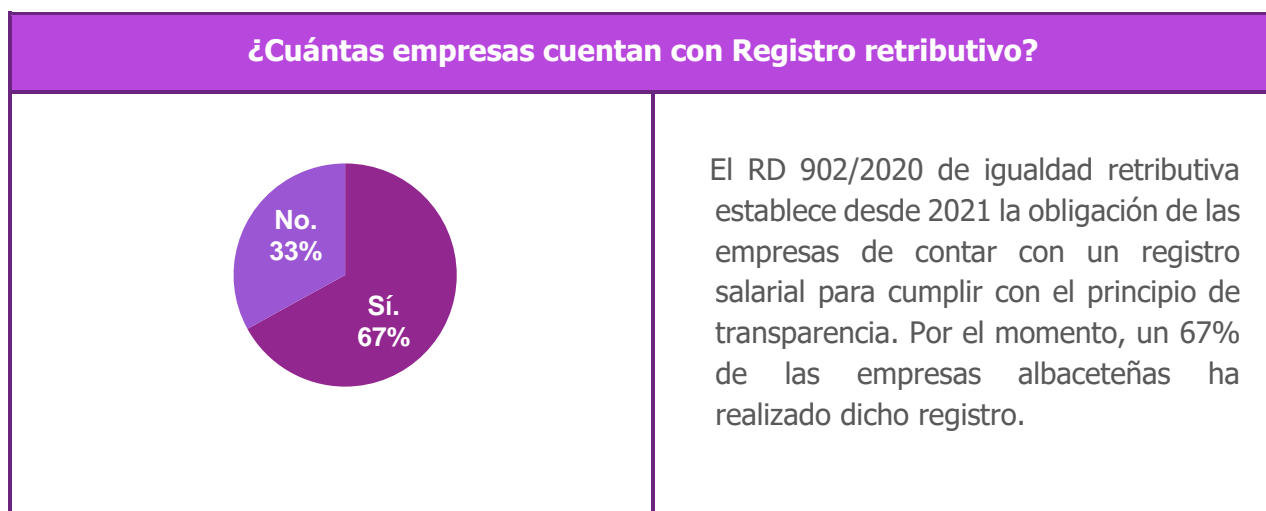
Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

El 93% de las empresas afirman que ofrecen las mismas oportunidades de acceder a puestos de responsabilidad a mujeres y hombres.

En el caso de las plantillas de las empresas sobre todo de sector comercio, servicios y actividades administrativas y jurídicas, un 63% de los trabajadores y un 53% de las trabajadoras creen que las promociones son objetivas, frente a un 16% de trabajadores y 21% de trabajadoras que creen que no. El resto (21% de trabajadores y 26% de trabajadoras) no lo puede afirmar con seguridad.

4.4 Brecha salarial

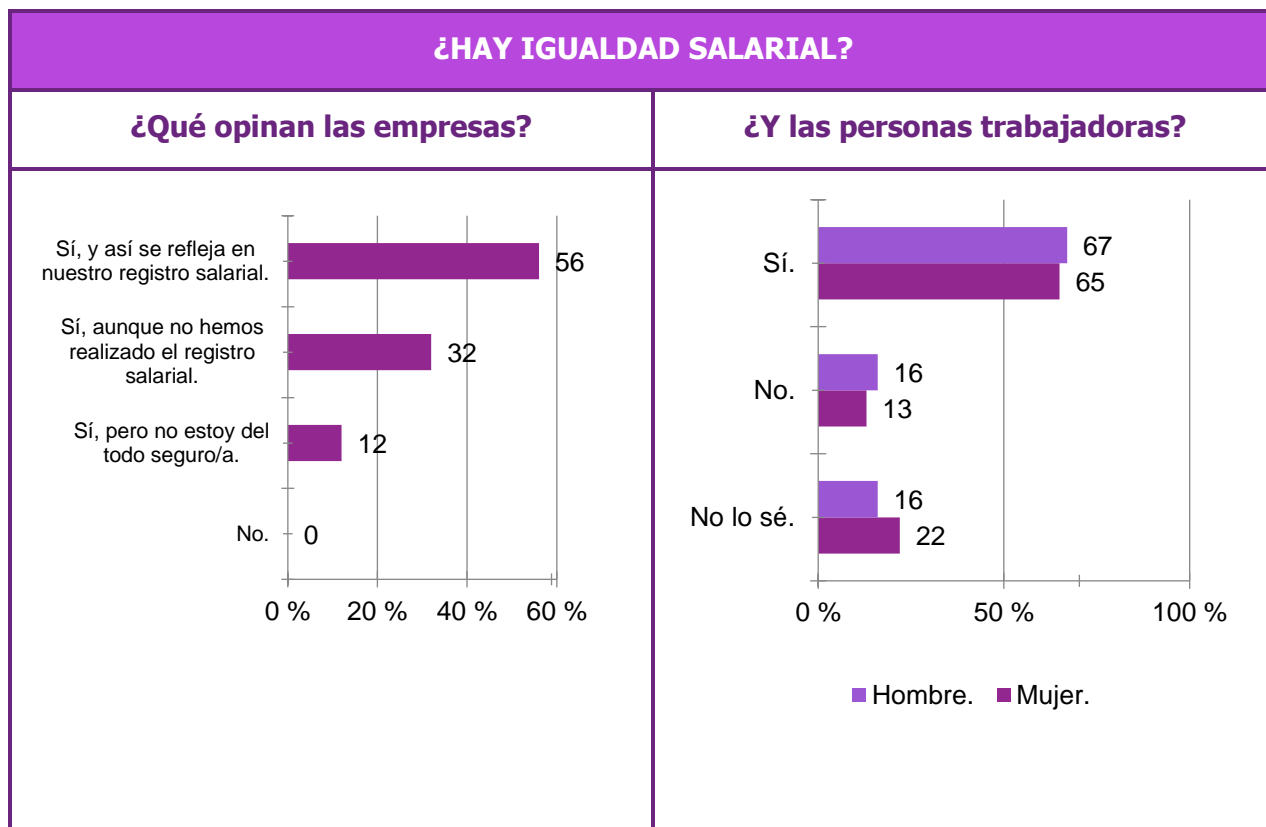
Registro retributivo



INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

☑ Igualdad salarial

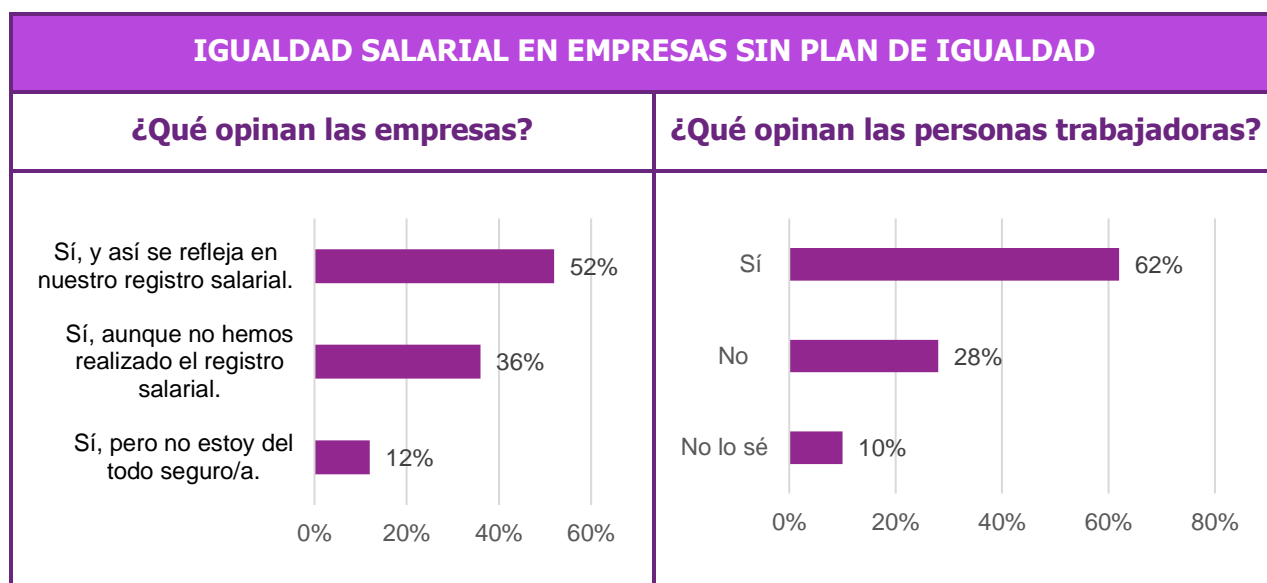


Un **88% de las empresas opinan que sí hay igualdad retributiva** entre mujeres y hombres en su empresa. A este porcentaje hay que añadir otro 12% que piensa que sí la hay, aunque afirma tener dudas. Ningún directivo o directiva opina que no haya igualdad salarial en su empresa.

Estos porcentajes varía con la percepción de trabajadores y trabajadoras, donde un 67% de los hombres y un 65% de las mujeres afirma que hay igualdad salarial, un 16% de los trabajadores y un 13% de las mujeres afirma que no, y expresa dudas un 16% de los hombres y un 22% de las mujeres.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete



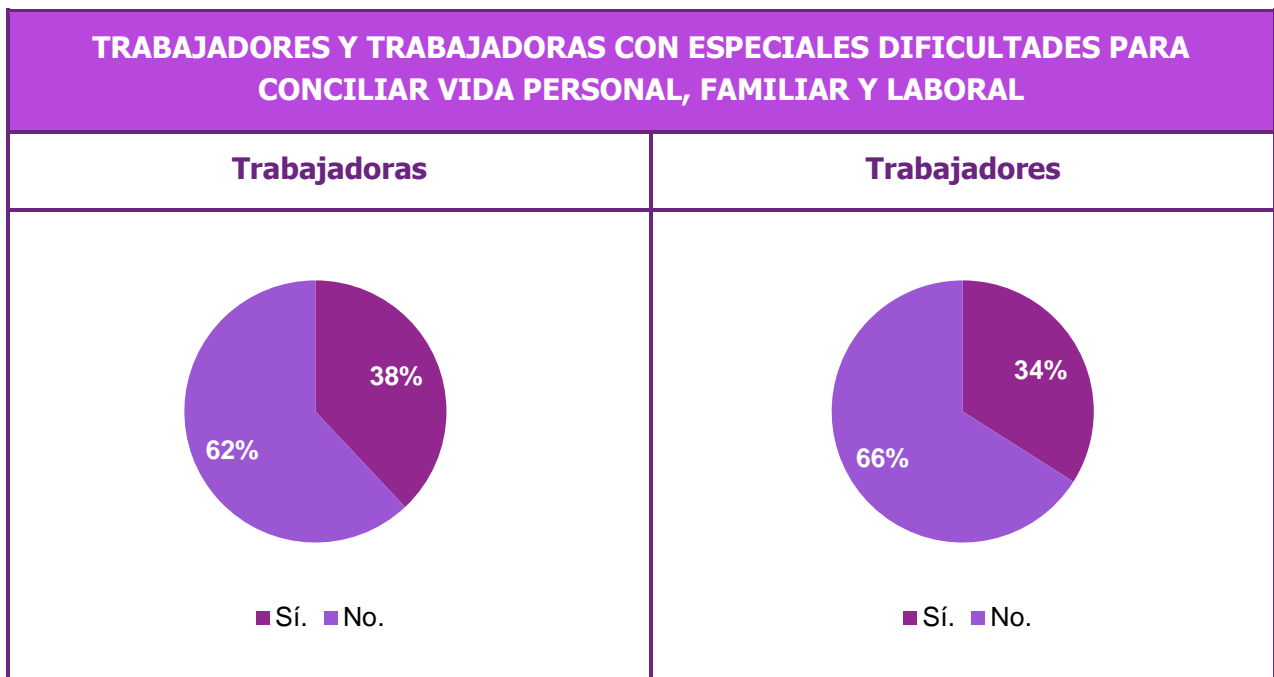
IGUALDAD SALARIAL SEGÚN LA PLANTILLA	Su empresa tiene plan de igualdad	Su empresa NO tiene plan de igualdad
Hay igualdad salarial	67%	62%
No hay igualdad salarial	14%	28%
No lo sé	19%	10%

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

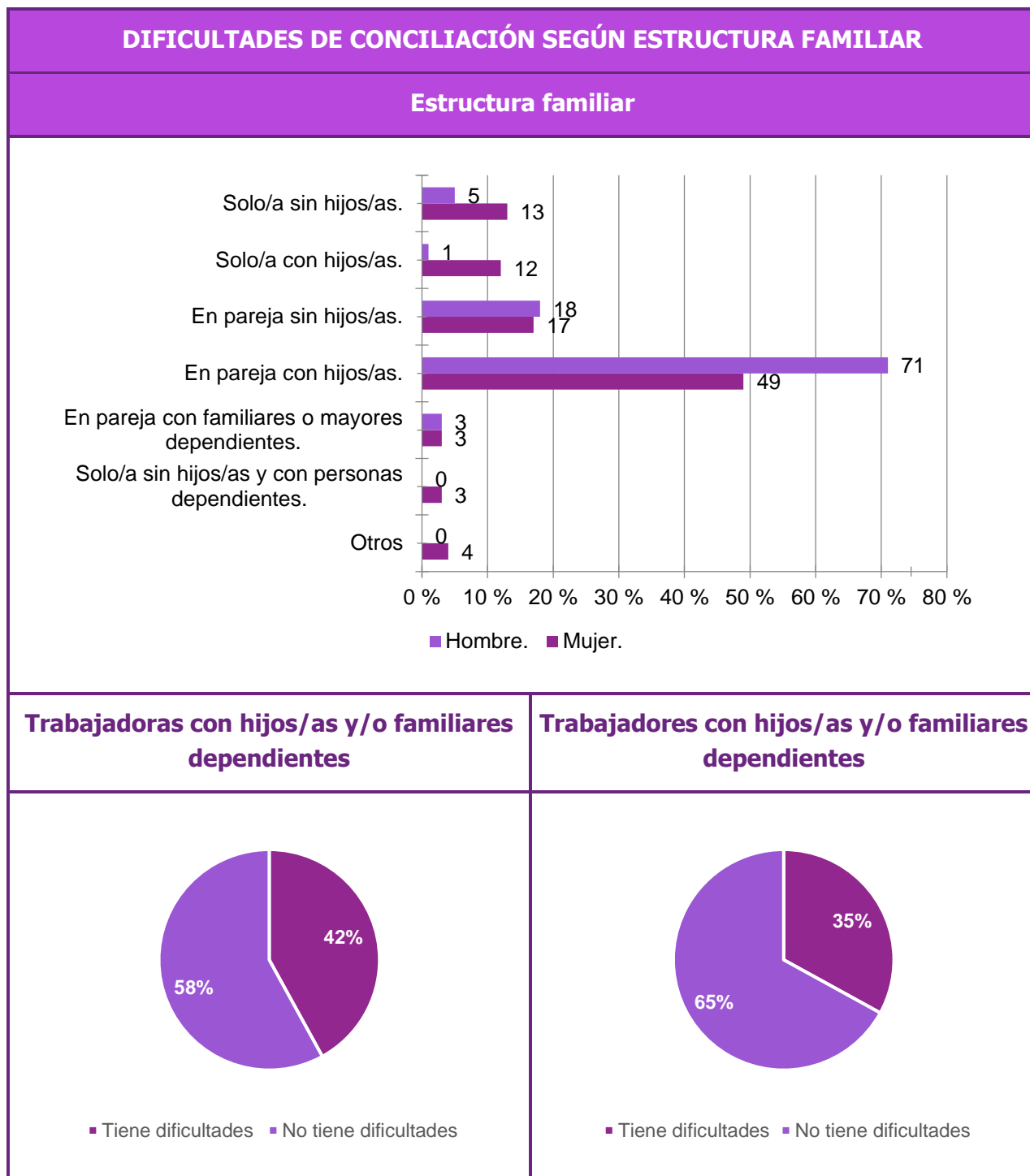
4.4 Conciliación y corresponsabilidad

Dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral



INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete



Del total de trabajadores/as encuestados/as, un 8% viven solos/as con hijos/as y, de este grupo, el 96% son mujeres.

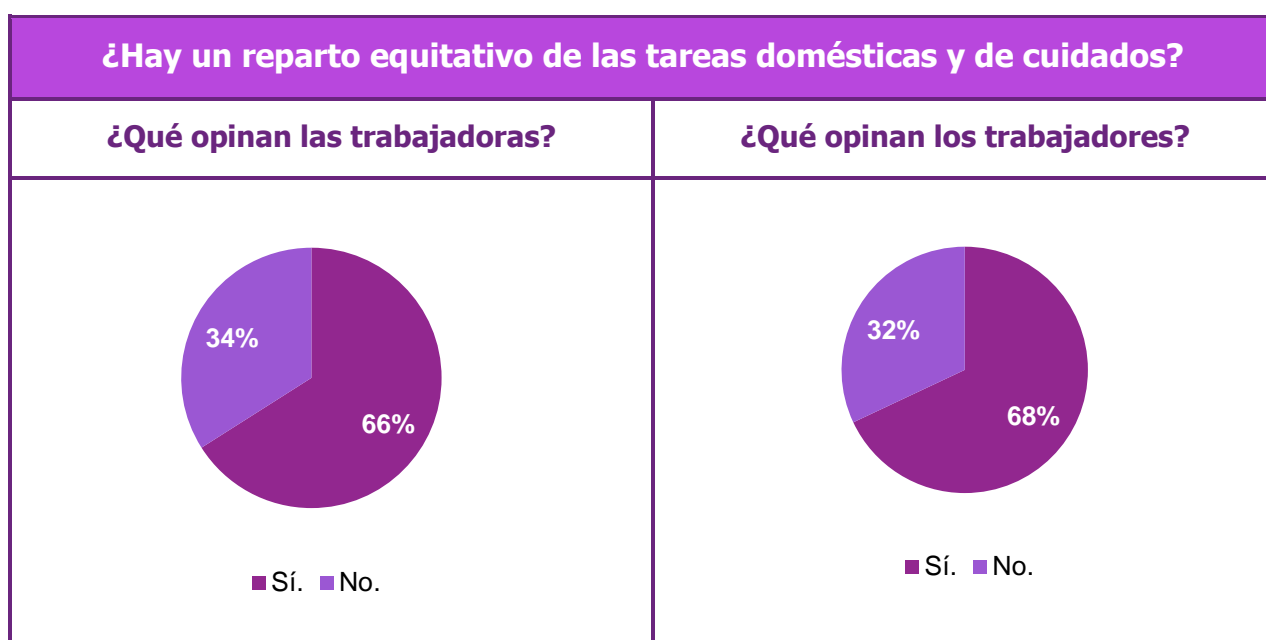
Por otra parte, un 71% de los hombres y un 49% de las mujeres trabajadoras encuestadas afirman vivir en pareja y con hijos/as.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Del total de personas contratadas con hijos/as o familiares dependientes a su cargo, el 42% de las mujeres frente al 35% de los hombres afirma tener dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral.

Corresponsabilidad y reparto equitativo de tareas

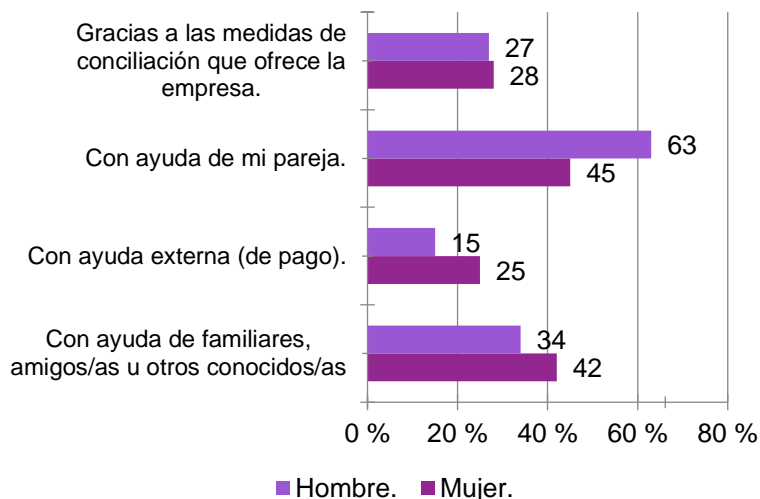


Más del 65% tanto de mujeres como de hombres consideran que hay un reparto equitativo de las tareas de cuidados y del hogar entre ambos sexos.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

¿Cómo afrontan los/as trabajadores/as las necesidades de conciliación?



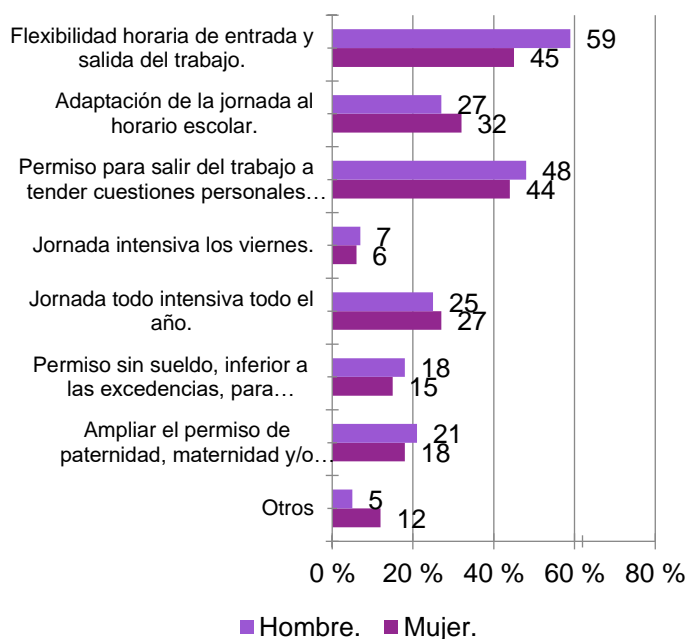
El 45% de las mujeres frente al 63% de los hombres afirma que lo afronta con ayuda de su pareja. El 25% de las mujeres frente al 15% de los hombres dicen que lo hacen con ayuda externa, de pago.

El 42% de las trabajadoras lo afronta con ayuda de familiares, amigos, conocidos, frente un 34% de los trabajadores.

¿Qué medidas consideran las plantillas que favorecerían la conciliación?

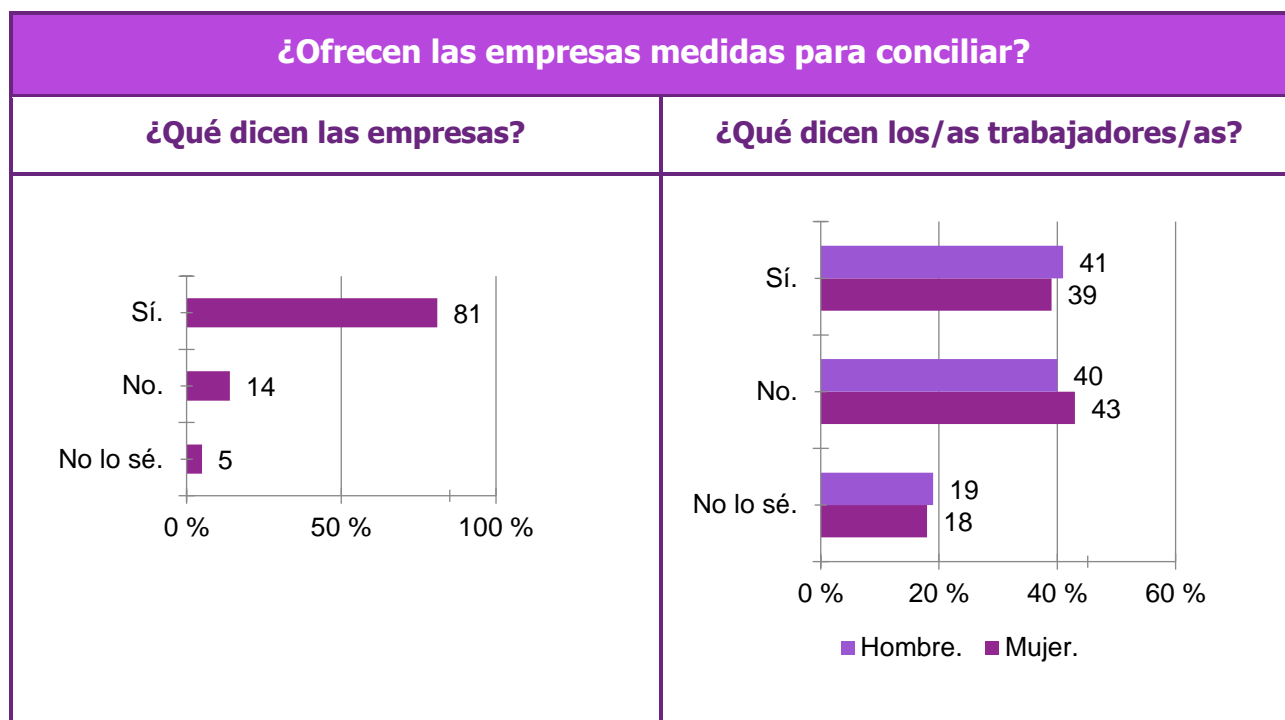
Hombres y mujeres que trabajan coinciden bastante en las medidas de conciliación que consideran que favorecerían el equilibrio vida-trabajo.

La flexibilidad horaria, la adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar y los permisos para poder atender cuestiones personales (reuniones escolares, visitas médicas, etc.) son las más valoradas.



INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete



Medidas ofrecidas para mejorar la conciliación, adicionales a las que marca la normativa	EMPRESAS (%)	PLANTILLA (%)		
		M	H	T
Flexibilidad de entrada y salida al trabajo	78%	59%	73%	64%
Adaptación jornada al horario escolar	35%	22%	13%	18%
Permiso para salir y atender cuestiones personales (reuniones escolares, acompañamiento a visitas médicas, etc.), recuperando horas	46%	35%	30%	33%
Jornada intensiva los viernes	33%	20%	7%	14%
Jornada intensiva todo el año	20%	28%	20%	25%
Permiso sin sueldo para atender emergencias familiares o personales	17%	9%	23%	14%

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Se ha mejorado el permiso de paternidad/maternidad, incrementándose por encima del mínimo legal	20%	13%	13%	13%
Permiso para salir y atender cuestiones personales (reuniones escolares, acompañamiento a visitas médicas, etc.) sin recuperar horas	52%	41%	17%	32%
Otros	7%	11%	3%	8%

¿Las medidas de conciliación deben dirigirse por igual a mujeres y hombres?	¿Qué opinan las empresas?	¿Qué opinan los/as trabajadores/as?		
		M	H	T
Sí, para que tanto trabajadores como trabajadoras puedan conciliar vida personal, familiar y laboral.	98%	96%	97%	96%
No, porque creo que las medidas de conciliación son más idóneas para las mujeres, ya que esto les permite que se puedan ocupar del trabajo remunerado y también de sus <i>quehaceres</i> domésticos y de cuidados.	2%	3%	2%	3%
No creo que sea necesario que un hombre solicite un permiso de lactancia, paternidad o reducción de jornada para el cuidado de familiares.	0%	1%	4%	2%
Ninguna de las anteriores	0%	1%	4%	3%

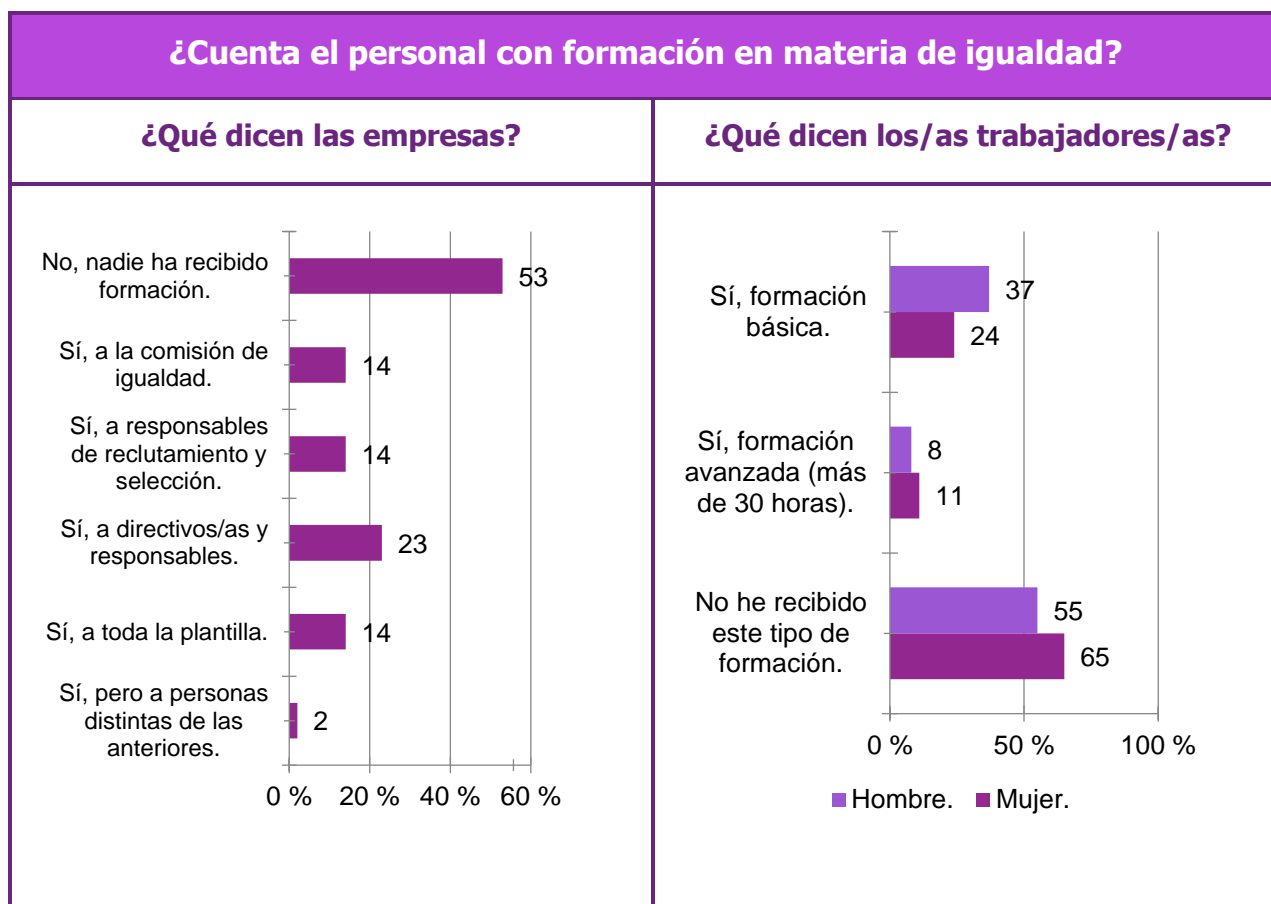
Un 98% de las empresas dirigen las medidas a hombres y mujeres por igual coincidiendo con la opinión de la plantilla que piensa que debe ser así en un 97% de hombres y un 96% de mujeres

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

4.5 Formación en materia de igualdad

- ✓ **Impartición de formación relacionada con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas.**



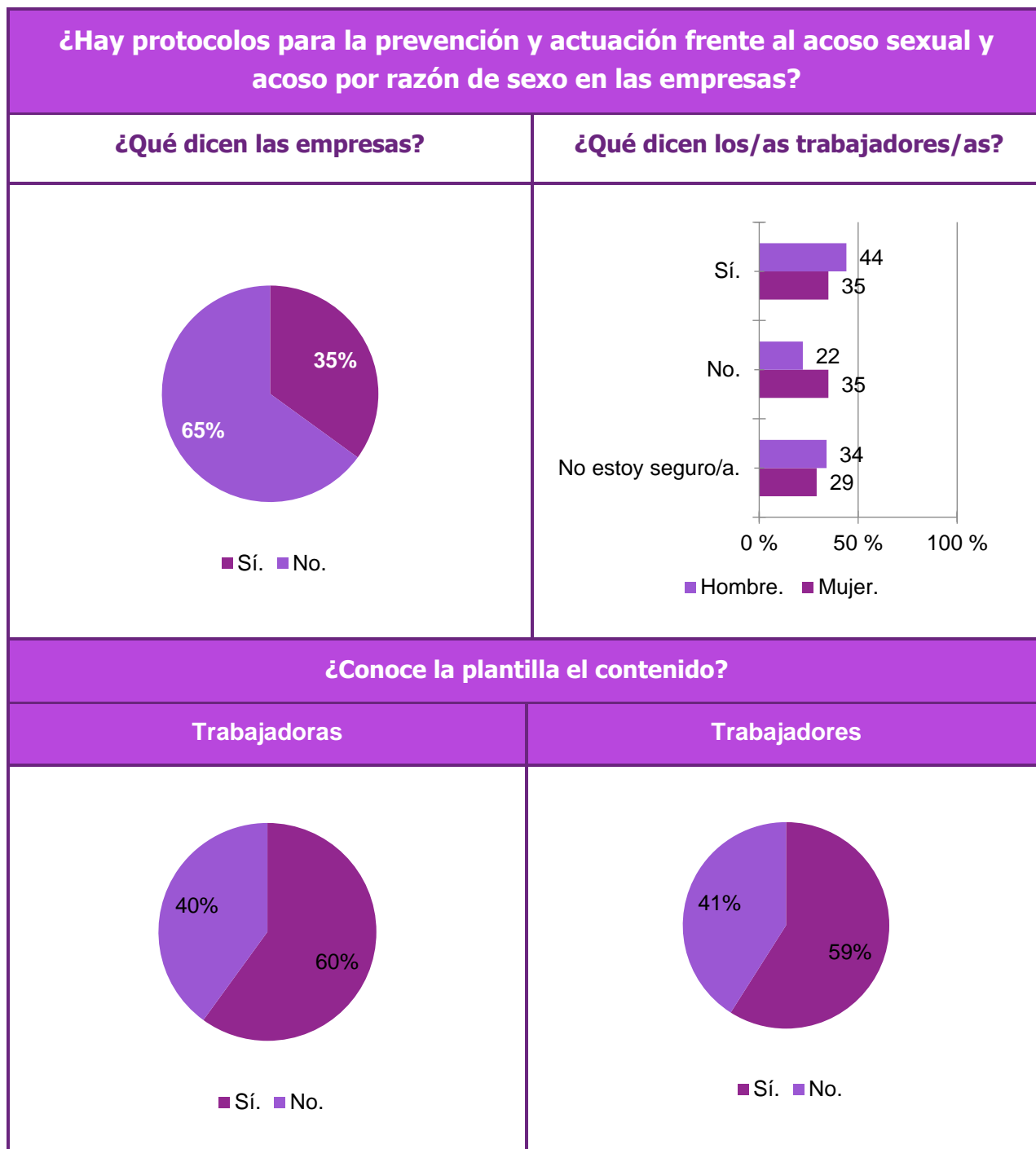
Se detecta falta de formación en materia de igualdad coincidiendo que un 53% de las empresas y un 55% de los trabajadores/ras y un 65% de las trabajadoras afirman que no se ha impartido este tipo de formación.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

4.6 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Protocolos de prevención y actuación



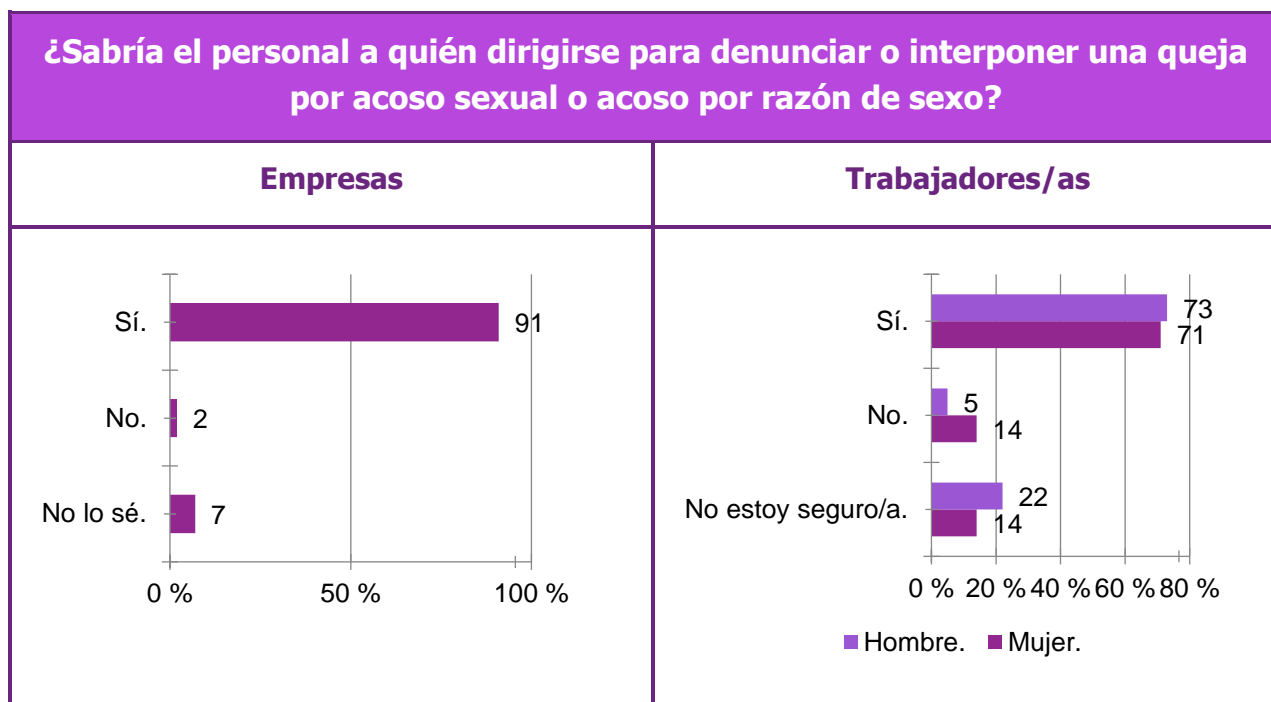
El 35% de las empresas, así como el 44% de los trabajadores y 35% de las trabajadoras afirman contar con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

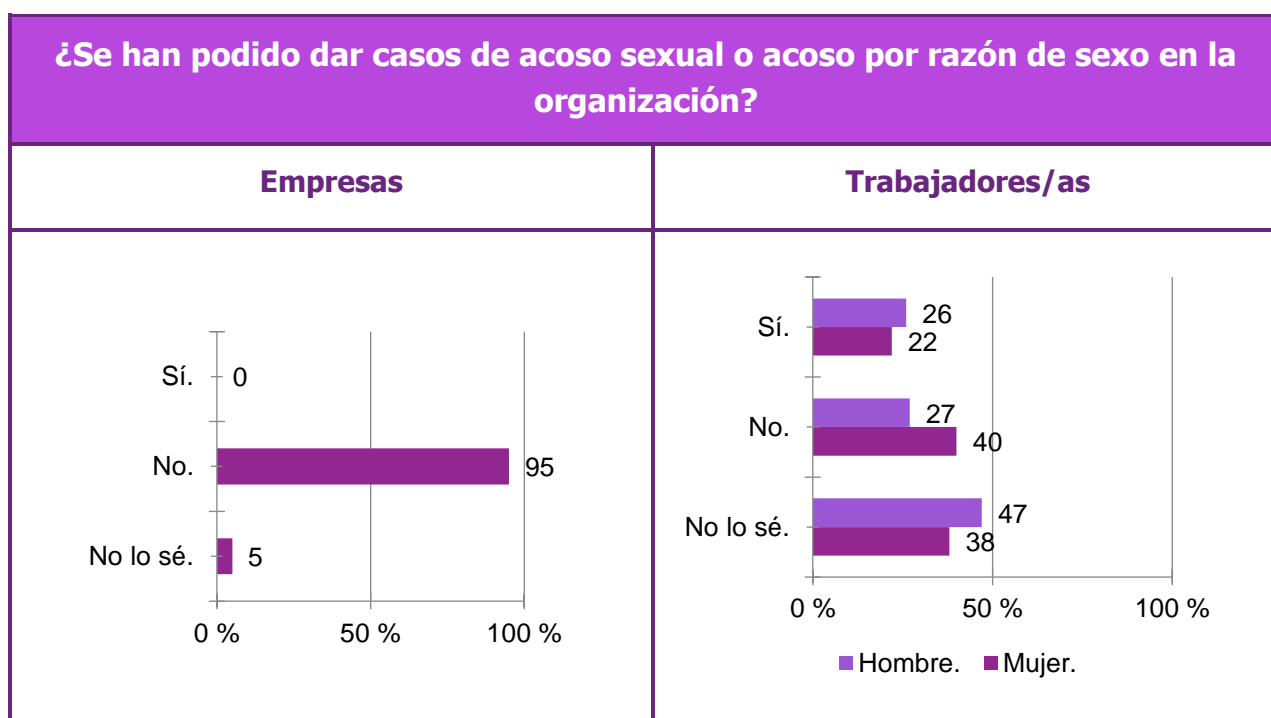
Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Por otra parte, un 40% de los trabajadores y las trabajadoras conoce el contenido frente a un 60% que afirma no.

Conocimiento sobre los mecanismos de actuación



Casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo



INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

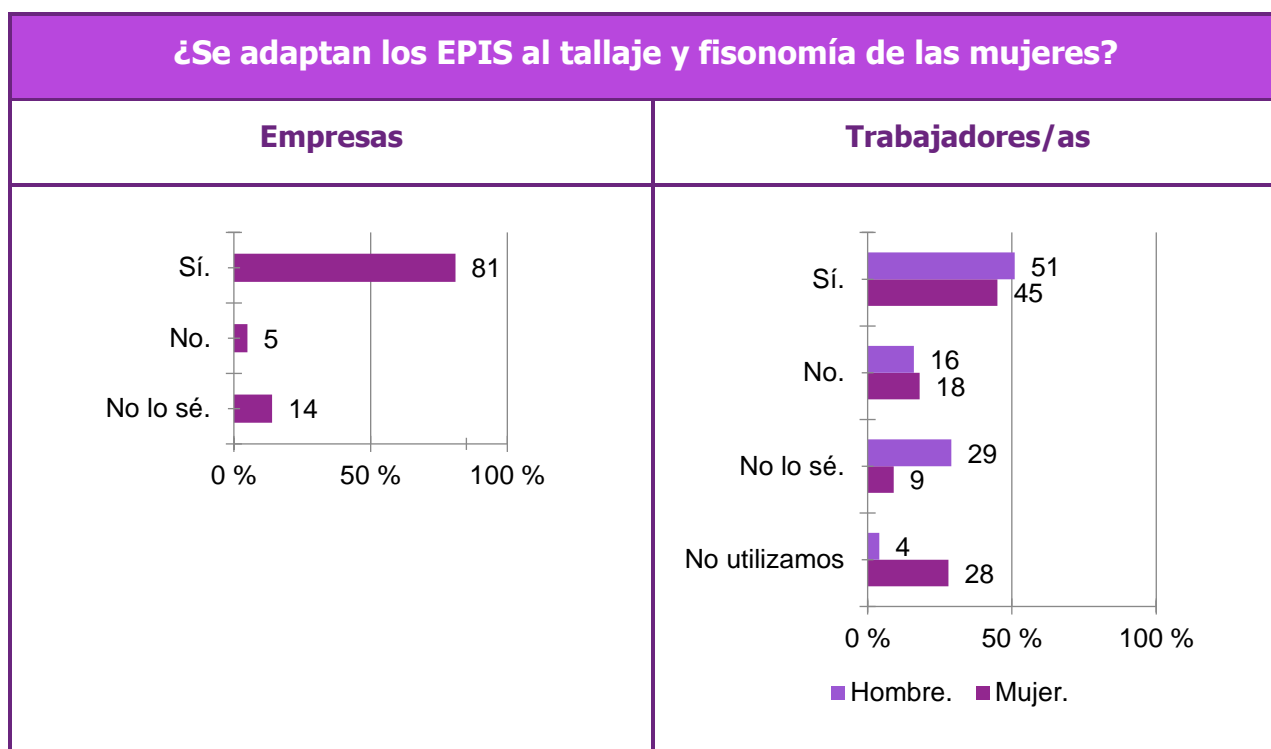
Un 26% de los hombres y un 22% de las mujeres trabajadoras afirma que en la empresa se ha podido dar algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Luego, del total de trabajadores y trabajadoras que afirman que hay un protocolo de actuación en sus empresas, un 40% no sabe si se ha podido dar algún caso de acoso, un 30% considera que no y otro 30% cree que sí.

Por otro lado, el 95% de los/as directivos/as de empresas consideran que nunca se ha dado un caso y el 5% restante no lo sabe.

4.7 Salud laboral con perspectiva de género

Adecuación de los EPIS



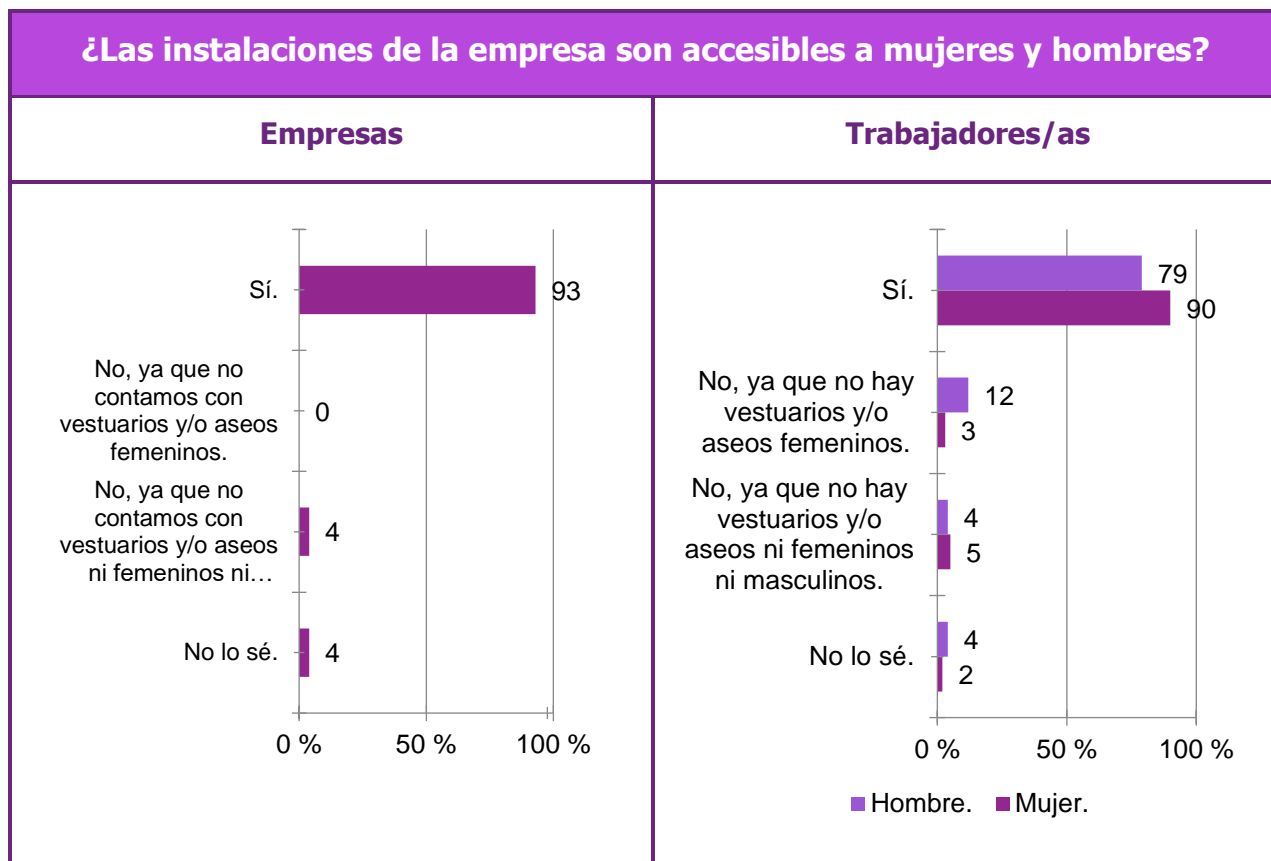
El 81% de las empresas consideran que los EPIS proporcionados se adecuan al tallaje y fisonomía de las mujeres trabajadoras.

En el caso de las personas trabajadoras, el 51% de las mujeres y el 45% de los trabajadores consideran que se adecuan. Un 28% de mujeres y un 4% de hombres afirman que no utilizan.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

☑ Accesibilidad de las instalaciones



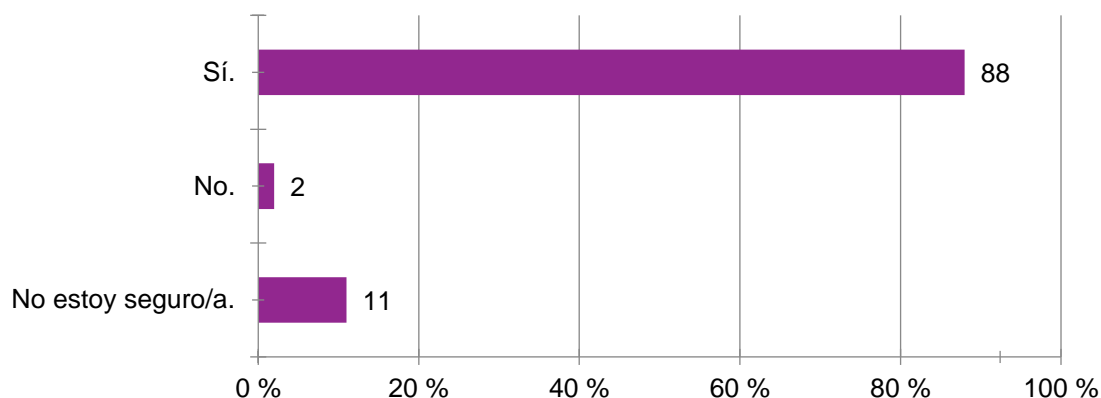
Solo un 4% de las empresas afirman no contar con vestuarios y/o aseos adecuados para mujeres y hombres, sin embargo, un 12% y 3% de trabajadores y trabajadoras, respectivamente, afirma que no hay vestuarios y/o aseos femeninos.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

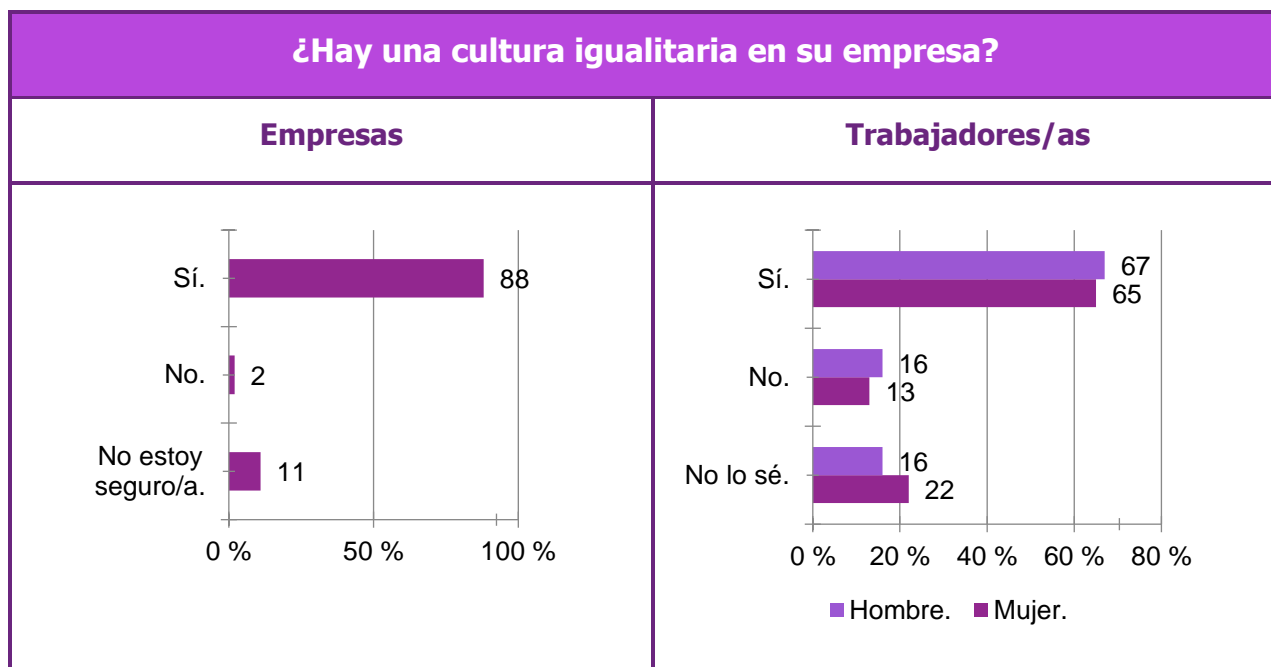
4.7 Comunicación, lenguaje no sexista y cultura igualitaria

Uso de imágenes y lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones de las empresas.



La mayoría de las empresas encuestadas consideran que hacen un uso no sexista e inclusivo de las imágenes y el lenguaje, un 11% afirma no estar seguro y un 2% reconoce que no.

Cultura en pro de la igualdad



El 88% de las empresas, así como el 67% de los trabajadores encuestados y 65% de las trabajadoras encuestadas consideran que en sus organizaciones hay una **cultura en pro de la igualdad**.

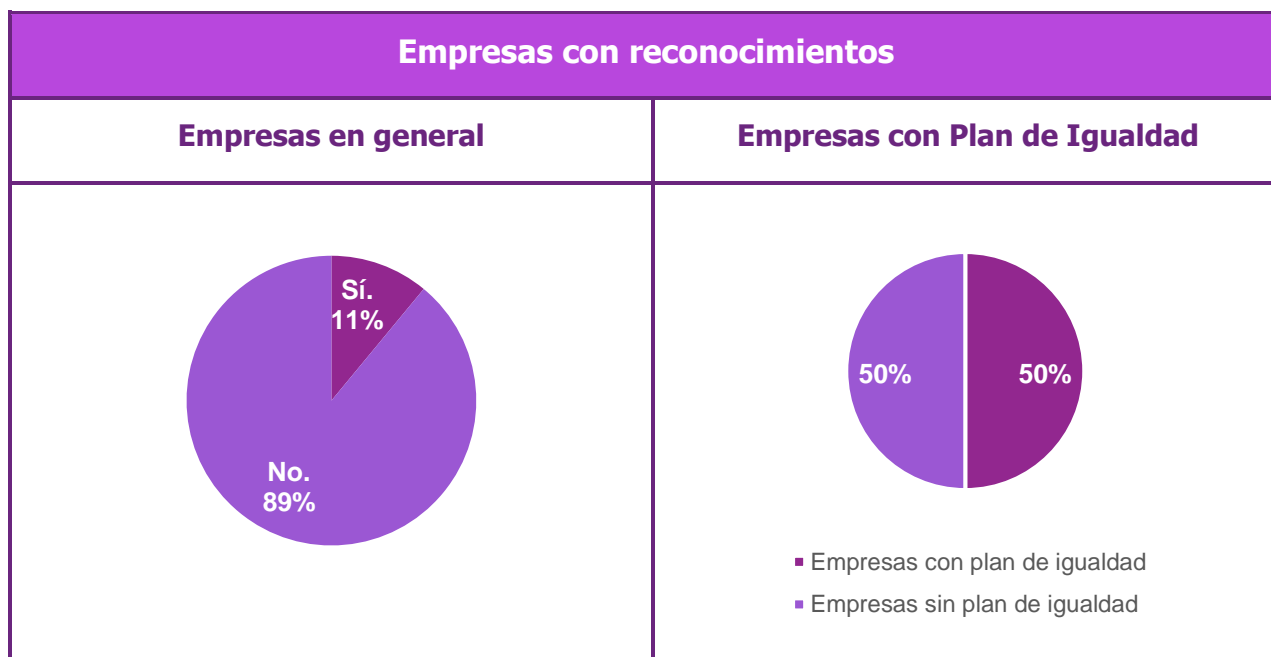
Por otra parte, si además desagregamos entre las respuestas de los trabajadores y trabajadoras de empresas que tienen Plan de Igualdad o no, nos encontramos que, en las empresas sin Plan de

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Igualdad, muchos más trabajadores/as, un 36,2%, piensan que NO hay una cultura igualitaria, frente a un 16% de trabajadores/as que piensan que no la hay en empresas con Plan de Igualdad.

Distintivos, reconocimientos y premios en materia de igualdad



Solo un 11% de las empresas encuestadas afirma contar con un distintivo, premio o reconocimiento en materia de igualdad. El 50% de éstas cuenta con un plan de igualdad.

5. Conclusiones y recomendaciones generales

1) Favorecer la implantación de Planes de Igualdad en las empresas

Desde las Administraciones Públicas

- ☑ Incentivar la implantación de planes de igualdad a través de **campañas de sensibilización, servicios de apoyo y asesoramiento, ayudas económicas** a las empresas, **reconocimientos y distintivos** e incorporando **cláusulas sociales** en los pliegos de contratación pública, requiriendo que estos planes además estén registrados en el REGCON, para poder asegurar que cumplen los estándares mínimos establecidos. Hemos visto que solo el 23% de las empresas albaceteñas cuentan con un plan de igualdad, de los cuales un 31% no están registrados, aunque sea una obligación legal.

Desde los Agentes Sociales, en lo que respecta a los Sindicatos:

La **figura de la representación legal de la plantilla es vital** en la negociación de las medidas y planes de igualdad de las empresas, pues se está detectando que en las empresas donde no existe tal figura, la existencia de planes de igualdad disminuye. A través de la nueva normativa ya se está **impulsando la participación de la representación legal de la plantilla**, y estamos viendo que todos los planes de igualdad de los últimos años de las empresas albaceteñas están siendo negociados con éstos.

- ☑ Sobre todo, para el caso de empresas que no cuenten con delegados de personal o Comités de Empresa, es de suma importancia que la representación sindical acompañe a estos trabajadores y trabajadoras. Para ello, se debe.
 - Auditar que las empresas negocien los planes con los sujetos legitimados para ello (informar, asesorar, verificar, etc.)
 - Brindar apoyo, cooperación y respuesta a la convocatoria de las empresas para la negociación de planes de igualdad dado que requieren de esta figura.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Desde los Agentes Sociales, de manera conjunta Patronal y Sindicatos:

- ☑ Es preciso que desde los agentes sociales se trabaje en **campañas informativas y de sensibilización para el fomento de los planes de igualdad**: Organización de encuentros, charlas, jornadas, cartelera, campañas en redes sociales, guías técnicas, etc. Aquí se hace fundamental que sea conjunto y no de forma separada, para dar lugar a un trabajo conjunto en materia de igualdad.

Desde las empresas con apoyo de los Agentes Sociales:

- ☑ Adquirir un **compromiso desde el inicio**, y que la implantación de las medidas y planes de igualdad sea un proceso, siempre en busca de la calidad y la eficiencia.
- ☑ Impulsar la participación de la representación legal del personal o sindical pero también **la participación de la plantilla** en la elaboración de los planes de igualdad. Para ello, desde la dirección, y desde las comisiones de igualdad se pueden emitir comunicados, organizar reuniones informativas, abrir vías de consulta y buzones o canales de sugerencias, etc. de manera que todo el personal conozca el contenido del plan de igualdad y pueda participar de las acciones que está implementando la empresa para alcanzar una igualdad real y efectiva.
- ☑ Garantizar no solo el diseño y elaboración de planes, sino también su **ejecución, seguimiento y evaluación**. Esto parte del compromiso de la dirección de la empresa al igual que la implicación por parte de la plantilla.
- ☑ Contar con el apoyo de la administración, agentes sociales y entidades especializadas en el proceso de elaboración del plan.
- ☑ Además, las empresas más pequeñas, que son el grueso del tejido empresarial de la provincia, y en general de todo el mercado de trabajo, deberían adoptar planes de igualdad voluntarios y **medidas dirigidas a combatir discriminaciones y promover la igualdad entre mujeres y hombres**, tal y como marca la Ley 3/2007.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

2) Garantizar procesos de selección y promoción igualitarios

Desde las Administraciones Públicas

- ☑ Incorporando **clausulas sociales** en los contratos públicos que prioricen la elección de empresas con equipos paritarios.

Desde los Agentes Sociales de manera conjunta Patronal y Sindicatos:

- ☑ Vigilar a través de los diagnósticos de situación negociados las **políticas que se aplican en materia de selección**, en términos cuantitativos y cualitativos (publicación de ofertas, entrevistas de trabajo, sistemas de reclutamiento, formación, procesos de integración de personal, etc).

Administraciones y agentes sociales también pueden **organizar encuentros y talleres formativos**, diseñar, editar y difundir **guías y manuales** donde las empresas puedan adquirir las herramientas necesarias para trabajar en pro de una selección y contratación libre de roles y estereotipos de género.

Desde las empresas con apoyo de la Patronal:

- ☑ Revisar continuamente los **procesos de selección y promoción para asegurar que son claros y objetivos**, y que garantizan condiciones de igualdad. Es muy importante implementar medidas que lo garanticen tales como: **protocolos y procedimientos documentados, guías para las entrevistas, manuales de lenguaje inclusivo, etc.**
- ☑ Promover **formación para garantizar criterios sin sesgos de género en la gestión de personal.**
- ☑ Implantar **acciones positivas, priorizando la contratación del sexo subrepresentado** para poder combatir la segregación ocupacional detectada.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

3) Favorecer la formación en materia de igualdad

Desde las Administraciones Públicas y los Agentes Sociales:

- Promover la **formación en materia de igualdad** ya que es un activo importante de cara a poder implementar todas estas políticas y procedimientos, y **vemos que es todavía una tarea pendiente**. Así lo afirman más de la mitad de las empresas, trabajadores y trabajadoras. Para ello, desde administraciones y agentes sociales se pueden impulsar acciones de formación, presenciales y on-line (tanto a órganos de dirección, mandos y sus plantillas) que lleguen a las empresas, ya sea a través de talleres, cursos, charlas, encuentros, conferencias, etc.

Desde las empresas y en colaboración con los Agentes Sociales:

- Incorporar acciones formativas en materia de igualdad en los planes de formación.
- Poner a disposición del personal los recursos necesarios para la participación en este tipo de acciones formativas (aulas, dispositivos electrónicos, organización en horario laboral, etc.).
- Participar en aquellos encuentros, seminarios y jornadas promovidos desde las administraciones y agentes sociales.

4) Garantizar la realización de auditorías retributivas y registros salariales

Desde las Administraciones Públicas y los Agentes Sociales:

- Proporcionar a las empresas y representantes legales de la plantilla formación, guías y herramientas, a poder ser digitales y sencillas, que faciliten la realización del registro retributivo y auditoría salarial de acuerdo a los requerimientos de la normativa vigente.

Desde las empresas con el apoyo y asesoramiento de la Patronal:

- Iniciativa en la aplicación del principio de transparencia retributiva.
- Definir sistemas objetivos para la elaboración de la política salarial: evaluaciones de desempeño, valoración de puestos, retribución por objetivos, planes de carrera, etc. Esto es válido para microempresa e inclusive más sencillo de aplicar.
- Trabajar en la adecuación de sus programas y aplicaciones informáticas de manera que se puedan extraer informes con datos desagregados por sexo de la media salarial por categorías y según el sistema de clasificación aplicable para todos los complementos y percepciones extrasalariales.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

5) Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.

Desde las Administraciones Públicas:

- Con campañas de sensibilización y concienciación** dirigidas a la ciudadanía y a trabajadores y trabajadoras sobre el "uso del tiempo compartido y corresponsable".
- Implantando medidas y buenas prácticas en materia de conciliación entre el funcionariado y personal laboral, que sirva de referente para las empresas.

Desde los Agentes Sociales de manera conjunta Patronal y Sindicatos:

- Negociando **medidas de conciliación y corresponsabilidad** a través de los planes de igualdad y siempre atendiendo a las necesidades reales del personal.
- Acompañando, sensibilizando e informando** a empresas y trabajadores y trabajadoras sobre derechos, permisos y medidas disponibles.

Desde las empresas con el apoyo y asesoramiento de la Patronal:

- Detectando cuáles son las **dificultades** del personal y las **necesidades** de conciliación de aquellas/os profesionales que conforman las organizaciones.
- Implantar medidas de **flexibilidad horaria**, que ha sido la gran demanda de trabajadores y trabajadoras, pero también bolsas de horas, teletrabajo, etc. Para ello, se deben impulsar medidas de conciliación no solo a través de los planes de igualdad, sino también a través de la negociación colectiva.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

6) Promover entornos libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Desde las Administraciones Públicas y Agentes Sociales

- Articular **protocolos de prevención del acoso en sus organizaciones**, con alcance a todos sus subcontratistas, y que sirvan además de referente para las empresas.
- Facilitar **modelos y guías** que permitan establecer procedimientos a las empresas.
- Organizar **jornadas y conferencias** en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientando a las empresas en su detección y actuación.

Desde las empresas en colaboración con los Agentes Sociales:

- Articular mecanismos y **protocolos para su prevención y actuación**, definiendo responsables, órganos instructores, medidas cautelares, etc.
- Organizar **acciones formativas**, de manera que el personal conozca los diferentes tipos de acoso, situaciones constitutivas y no constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, procedimiento de actuación, etc.
- Apertura de **canales de denuncia** que garanticen la confidencialidad.

7) Sensibilización, concienciación y cultura igualitaria.

Desde las Administraciones Públicas y Agentes Sociales

- Realizar **campañas de sensibilización y concienciación**, así como facilitar modelos y guías, que permitan aplicar la perspectiva de género en las acciones comunicativas internas y externas de las empresas
- Organizar **jornadas y conferencias** en materia de publicidad y comunicación no sexista.
- Promover **distintivos, certificados y premios**, para reconocer públicamente la labor de las empresas comprometidas en materia de igualdad.

INFORME DE RESULTADOS OPI 2021

Indicadores estadísticos vinculados a la igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete

Desde las empresas en colaboración con los Agentes Sociales:

- Promover una **publicidad libre de estereotipos y lenguaje o imágenes sexistas** siendo conscientes de como la publicidad y la comunicación puede perpetuar discriminaciones por razón de sexo. Facilitar guías de lenguaje no sexista al personal, organizar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla y en especial a responsables de comunicación, etc.
- Revisión de materiales, comunicados y escritos internos y externos para la corrección de aquellas denominaciones en masculino genérico, publicidad no incluyente, etc.

Solo de esta forma se puede promover que haya una cultura en pro de la igualdad y que esta cultura se extienda a las sociedades en su conjunto.