



TÍTULO

PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR SOBRE LA IMPLANTACIÓN Y LA EFICACIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN SU ORGANIZACIÓN

=

EMPLOYEES' PERCEPTION ON THE IMPLEMENTATION AND EFFECTIVENESS OF EQUALITY PLANS IN THEIR ORGANIZATION

AUTORA

Gloria Isabel Contreras Parra

| | |
|-----------------|---|
| Tutor | Esta edición electrónica ha sido realizada en 2024 Dr. D. José Antonio Climent Rodríguez |
| Instituciones | Universidad Internacional de Andalucía ; Universidad de Huelva |
| Curso | <i>Máster Oficial en Dirección y Gestión de Personas (2022/23)</i> |
| © | Gloria Isabel Contreras Parra |
| © | De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía |
| Fecha documento | 2023 |



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



MÁSTER OFICIAL EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR SOBRE LA IMPLANTACIÓN Y LA EFICACIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN SU ORGANIZACIÓN

EMPLOYEES' PERCEPTION ON THE IMPLEMENTATION AND EFFECTIVENESS OF EQUALITY PLANS IN THEIR ORGANIZATION

Módulo 6: Trabajo fin de máster

Tutor: José Antonio Climent Rodríguez

Alumna: Gloria Isabel Contreras Parra

Curso académico: 2022/2023

Convocatoria: Diciembre

ÍNDICE

1. Introducción
2. Justificación
3. Objetivo y alcance
4. Planes de igualdad: marco jurídico y legislativo
5. Análisis general de los planes de igualdad
 - 5.1. La brecha de género
 - 5.2. La brecha salarial de género
 - 5.3. El papel de la mujer en el ámbito laboral. -liderazgo/representación de las mujeres en el ámbito laboral
 - 5.4. Conciliación familiar
 - 5.5. Protocolos de actuación frente al acoso laboral
 - 5.6. La importancia de los planes de igualdad en el proceso de selección de personal.
 - 5.6.1 ¿Cómo debería de preparar la empresa el proceso de selección para que haya igualdad?
 - 5.7. Formación en las empresas
6. Beneficios de los planes de igualdad para las empresas
7. Metodología
8. Resultados
9. Análisis y discusión de los resultados
10. Conclusiones
11. Bibliografía
12. Anexos

Resumen

Los planes de Igualdad se han convertido en una asignatura obligatoria para aquellas empresas cuyas plantillas tienen más de 50 empleados. Este trabajo tiene como objetivo analizar la percepción que tienen los trabajadores y las trabajadoras acerca de la implantación y eficacia de los planes de igualdad en su organización a través de elaboración de un estudio de percepción. El cual forma parte de la fase de diagnóstico de los planes de igualdad, donde a parte de la creación de una comisión negociadora para esta labor, hay que tener también en cuenta también a la plantilla de trabajadores que la componen. Estableciendo así un canal de comunicación que estudie con más exactitud los puntos fuertes y débiles en materia de igualdad que existe dentro de la organización y tenerlos en cuenta para la elaboración del Plan de Igualdad. En el estudio han participado 115 trabajadores con diferentes profesiones tanto de empresas privadas como públicas. Contar con el personal de la empresa en la fase de diagnóstico de un plan de igualdad a través del uso de herramientas como la elaborada en este trabajo debe ser fundamental. Los resultados tienen como objeto detectar aquellas medidas que son menos visibles para los trabajadores y en las que hay que hacer hincapié.

PALABRAS CLAVE: Igualdad; Planes de igualdad; Fase de diagnóstico; medidas de igualdad; Análisis medidas de igualdad.

Abstract

Equality plans have become a compulsory subject for those companies whose staff have more than 50 employees. This work aims to analyze the perception that workers have about the implementation and effectiveness of equality plans in their organization through the preparation of a perception study. Which is part of the diagnosis phase of the equality plans, where apart from the creation of a negotiating commission for this work, the workforce that compose it must also be taken into account. Thus establishing a communication channel that studies more accurately the strengths and weaknesses that exist within the organization. The study has been carried out on a sample of 115 workers in general, where we have been able to analyze different types of profiles. As we see in this work, the importance of having a workforce in the diagnosis phase of an equality plan is beneficial, especially if tools such as the one we have developed in this work are used. The results have led us to detect those measures that are less visible to workers and which should be emphasized.

KEYWORDS: Equality; equality plans; Diagnostic phase; equality measures; Analysis of equality measures.

1. Introducción

La implantación de un plan de igualdad para las empresas se ha vuelto una tarea obligatoria para la mayoría de ellas, en concreto, la ley establece que a partir del 7 de marzo de 2022 lo sea para aquellas empresas cuyas plantillas tengan 50 empleados o más. Para poder elaborar un plan de igualdad acorde a las necesidades de la empresa, uno de los pasos más importantes es realizar un diagnóstico que les permita conocer aquellas carencias y puntos débiles que existen en la organización. La elaboración del Plan de Igualdad está establecida por fases, y la primera es la creación de una comisión negociadora del Plan de Igualdad, dicha comisión estará compuesta por el comité de empresa, delegados y delegadas de personal y representantes sindicales si los hubiese. Pero también es muy importante contar con la colaboración de la plantilla de trabajadores para conocer más de cerca los puntos débiles que tiene la empresa y así tenerlos en cuenta a la hora de negociar y acordar el documento de medidas para lograr la igualdad laboral y de trato.

Se presenta ante el lector un estudio de percepción de las políticas de igualdad de la empresa. El cual se ha aplicado a un grupo de trabajadores con diferentes perfiles profesionales, con el objeto de analizar si en sus empresas se están aplicando medidas que fomenten la igualdad y si estas son reales o no. Para la realización del estudio se diseñará un cuestionario acorde con el contenido que debe tener un plan de igualdad y los puntos importantes que debe de analizar un diagnóstico.

2. Justificación

En el año 2020 se publica el decreto 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 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este decreto ha ampliado el número de empresas que tienen la obligatoriedad de registrar un plan de igualdad, entrando este año 2022 a formar parte de esta obligatoriedad aquellas empresas compuestas por 50 empleados o más en su plantilla. Quedando opcional la creación del mismo para las empresas con menor plantilla.

Una de las motivaciones que me ha llevado a la realización de este trabajo fin de máster es porque durante mis prácticas del presente máster, la empresa con que he estado, tenía como objetivo, revisar y rehacer el plan de igualdad para una de las empresas con las que trabajaban. A parte de esto, colaboré en la modificación y actualización de los cursos de igualdad que impartían. Además, los Planes de Igualdad es una materia transversal que no sólo nace desde el departamento de personal, sino que se extiende a todas las áreas de la empresa. Completando mi formación académica en gestión de personas.

3. Objetivo y alcance

El objetivo principal del presente trabajo es analizar la percepción que tienen los trabajadores y las trabajadoras acerca de la implantación y eficacia de los planes de igualdad en su organización. Y aportar como punto interesante la herramienta creada para analizar qué carencias tiene una empresa en torno a las medidas de igualdad que ya tienen adoptadas.

Los resultados de este estudio van a arrojar datos interesantes, ya que la muestra de participantes es muy variada, se observará si las empresas cumplen medidas o no de igualdad y, además si las empresas que ya debían tener un plan de igualdad creado desde hace tiempo, hacen visible estas medidas a través de sus acciones.

4. Planes de igualdad: marco jurídico y legislativo.

Hablar de planes de igualdad implica hablar de toda una lucha conjunta por una sociedad que aún mira con positividad el cambio por la igualdad efectiva en todos los sentidos. A lo largo de la historia se ha visto como el papel de la mujer ha cambiado y cómo poco a poco la mujer ha ganado mayor representación en el entorno social y laboral.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la igualdad de género es un elemento central de una visión de la sostenibilidad en la cual cada miembro de la sociedad respeta a los demás y desempeña un papel que le permite aprovechar su potencial al máximo (UNESCO, 2012). Y es por ello que la sociedad avanza cada día para mejorar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos, ya sean públicos o privados. Desde la Constitución Española se reconoce “el derecho a la igualdad y la no discriminación de sexo” así como “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” en los artículos 14 y 9.2. Y además, el principio de igualdad aparece también en el artículo 4.2 c., del Estatuto de los Trabajadores. Que reza así:

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:....

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

La historia de los planes de Igualdad en España, comienza en el año 2007, cuando se publica por primera vez la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley incluyó por primera vez en el artículo 46 el concepto de Plan de Igualdad de empresas indicando que son *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.* “Desde entonces se trabaja año tras año para la consecución de la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos ya sean públicos o privados.

Sin embargo, en el ámbito empresarial y laboral, no es hasta la publicación del decreto *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.* Cuando se pone en marcha la obligatoriedad de elaborar y registrar un plan de igualdad, el cual empezó siendo obligatorio para empresas de más de 250 trabajadores y optativo para aquellas que tuviesen menos trabajadores. Actualmente *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 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.* Ha modificado este punto obligando a presentar y depositar el plan a aquellas empresas que tengan 50 trabajadores o más en su plantilla, estableciendo como fecha límite para estas últimas el 7 de marzo del presente año 2022. La ley señala como opcional la creación de este plan para el resto de empresas cuyas plantillas son de menor número. Al margen del decreto, contar con un plan de igualdad es obligatorio para aquellas empresas donde lo figure en sus convenios. Como plazo para su elaboración las empresas cuentan con 3 meses para negociar el plan y 1 año para registrarlo.

5. Análisis general de los planes de igualdad

A pesar que desde los poderes públicos, a través de las leyes y decretos, se ha comenzado a trabajar por el avance en materia y políticas de igualdad, son muchas las razones por las que aún hay que seguir trabajando. En el sector laboral, principal razón por la que se realiza el presente trabajo, las razones son numerosas pasando desde el acoso sexual en las oficinas, el aumento de mujeres liderando cargos de responsabilidad (techo de cristal) o la brecha salarial. Es por ello que los planes de igualdad se convierten en una materia transversal que se debe trabajar y aplicar a todos los niveles en una empresa.

Evaluar y analizar las desigualdades existentes en una empresa para así visibilizar las carencias existentes con el objeto de integrar el plan en la empresa y aplicarlo a las políticas generales y sociales de la misma es conocido como *mainstreaming* o transversalidad de género. Se pretende que dichas políticas incorporen una igualdad de

oportunidades para ambos sexos. Esto supondrá una reorganización de las estructuras sociales a todos los niveles.” (Carrasco, Rastrilla, 2014)

Para las empresas la obligatoriedad de presentar el plan les supone realizar un análisis profundo en todas aquellas materias que marca el RD 901/2020. Estas materias son las siguientes:

- a) *Proceso de selección y contratación.*
- b) *Clasificación profesional.*
- c) *Formación.*
- d) *Promoción profesional.*
- e) *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) *Infrarrepresentación femenina.*
- h) *Retribuciones.*
- i) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La realización del diagnóstico, marcado por la ley, ayuda a la comisión negociadora a conocer cuáles son los puntos débiles y fuertes, para la elaboración del plan. Estos planes deben desarrollarse a partir de una identificación de la situación real de cada empresa para poder, posteriormente, adoptar medidas específicas para erradicar las desigualdades existentes (Sierra, 2017)

Según indica Grau (2020), los planes de Igualdad pretenden incidir positivamente tanto en la situación de las trabajadoras como en las de todas las personas que conforman la plantilla ya que su finalidad es la igualdad real. Es por ello que es importante la comunicación con la plantilla. Algo que va a mejorar la imagen de la empresa y la confianza con los empleados, mostrando a su vez a las personas usuarias de los servicios de la empresa la cultura integral e igualitaria que posee.

Como indica Ana Herrero (2019), Directora en Andalucía de Montaner & Asociados, los objetivos a alcanzar con la implantación de un Plan de Igualdad son:

- *integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa;*
- *integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa;*

- *facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa;*
- *desarrollar acciones en torno a las áreas de cultura organizativa, Selección y acceso al empleo, Conciliación de vida laboral y personal, Área de formación y promoción personal, Área retributiva, Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Área de comunicación, Abandono de la organización.*

Estos objetivos plantean previamente la necesidad de conocer un poco más por qué es necesaria la elaboración del plan de igualdad. En los siguientes puntos se desarrollan las principales razones sociales y laborales que lo fundamentan.

5.1. Brecha de género

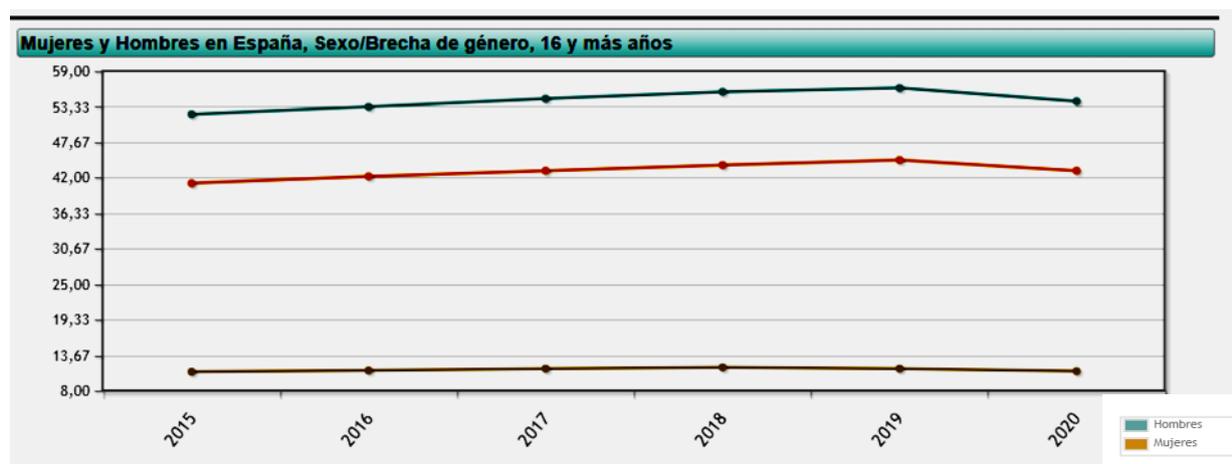
La diferencia que hay entre la tasa de ocupación masculina y femenina en el mercado laboral es denominada brecha de género. Esta tasa se calcula restando la tasa de ocupación femenina menos la tasa de ocupación masculina en el mercado laboral. El objetivo es reducir el porcentaje de esta brecha para que haya más igualdad de género en el mercado laboral.

Históricamente las mujeres han tenido muchas dificultades para acceder al mercado laboral. Sus tareas siempre han estado asociadas al cuidado de la familia. Dejando al hombre como la persona que ganaba el sustento económico para la casa. Aun así, la lucha de las mujeres por el acceso al mercado laboral siempre ha existido, y muchas de ellas lograron trabajar, pero desde siempre la actividad laboral a la que han estado asociadas ha sido en trabajos relacionados con el cuidado o la enseñanza, puestos que apenas ocupaban hombres. La terminología para describir esta situación es la segregación/discriminación horizontal, la cual se describe como la facilitación de las mujeres al acceso de trabajos y estudios que siempre han estado asociado al sexo femenino.

A pesar de la evolución y la lucha por la reducción de la brecha de género realizada desde hace años en la sociedad, los datos actuales siguen mostrando que todavía hay mucho por hacer para alcanzar esta igualdad en el ámbito laboral.

La brecha de género en las empresas españolas según el último estudio publicado por el INE en el año 2020 se encuentra en 11,1 puntos, encontrando un mayor porcentaje de hombres empleados que de mujeres empleadas. (54.2% frente a 43.1%). Como se muestra en la siguiente gráfica, desde el año 2015 hasta el año 2020 la brecha de género en España sigue siendo amplia y apenas varía. Este mismo dato sobre la baja participación laboral femenina también se da en los países de la Unión Europea, sobre todo en hogares con parejas e hijos (Sierra, 2017).

Figura 1: Brecha de género



Fuente: Instituto Nacional de Estadística Española (2022)

La dificultad que hace que la mujer participe en menor medida en el mercado laboral está ligada a la problemática de encontrar un empleo cualificado y las barreras invisibles que existen para ellas, como lo son las cargas familiares, es el denominado suelo pegajoso.

5.2. La brecha salarial de género

El observatorio de igualdad y empleo define la brecha salarial entre mujeres y hombres como “la desigualdad en la retribución que perciben las mujeres y los hombres por realizar el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.”

En España en el año 2019 el salario anual que más se dio en las mujeres fue de 13.514,8 euros, el cual representa el 73,0% del salario más frecuente de los hombres que fue de 18.506,8 euros (Datos publicados por el INE, 2022). La diferencia entre ambos salarios es de 4.992 euros anuales lo que indica una brecha salarial de un 27%.

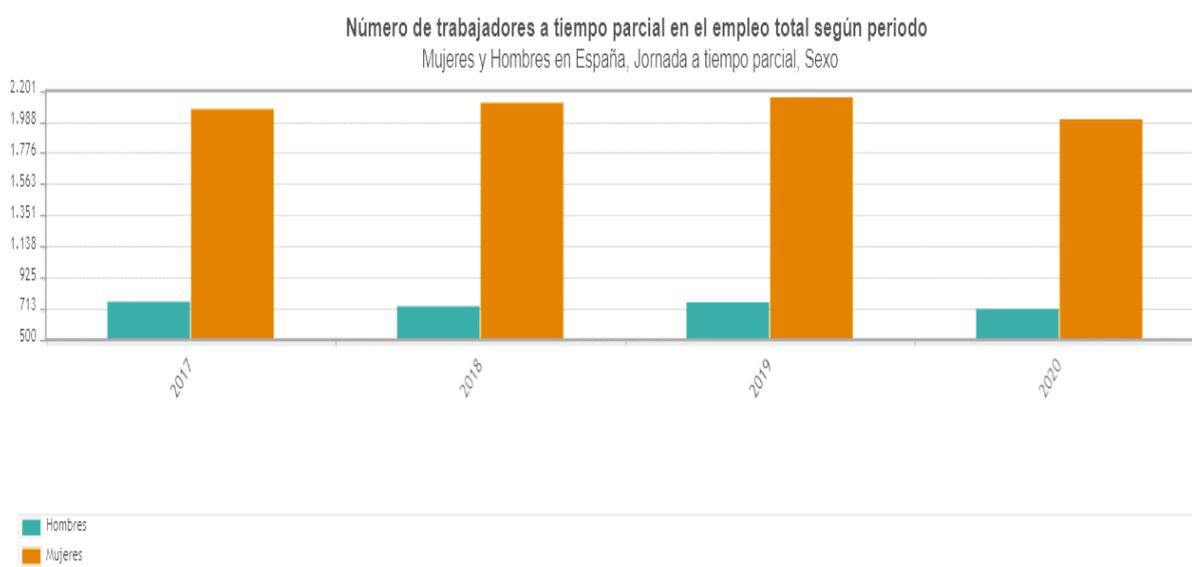
Aunque las empresas deben trabajar a través de sus planes de igualdad en la lucha por la reducción de la brecha salarial de género. El gobierno también ha aprobado durante este mismo año 2022 la subida del SMI a 14,000 euros brutos anuales. Apoyando en cierta medida a la reducción de la brecha salarial de género.

Como señala Sierra (2017) existe una mayor presencia de las mujeres en ocupaciones peor remuneradas por varias razones. Estas razones las señala un informe del Consejo Económico Social (2016), indicando en primer lugar las escasas oportunidades que tiene la mujer para salir o permanecer en el trabajo dada la brecha salarial, provocando que en caso de necesidad para una familia ellas sean las que se queden en casa. En segundo lugar habla acerca de la existencia de dos extremos diferenciados, donde hay poco peso en las ocupaciones intermedias con respecto a la ocupación masculina, y donde se observa que

las mujeres ocupan en mayor medida los trabajos de baja cualificación, y, en tercer lugar, indica que las mujeres le dan más uso a las medidas de conciliación, debido a la desigual distribución de las cargas familiares de cuidados y de tareas domésticas, interrumpiendo el desarrollo normal de la vida laboral y como efecto, la remuneración salarial se ve más afectada.(CES, 2016: 121 y ss.).

Otro punto importante es el número de contratos a tiempo parcial que se celebran. El Instituto Nacional de Estadística en su encuesta de población activa anual, lanza un dato interesante que indica que las mujeres son las que más realizan este tipo de contratos frente a los hombres.

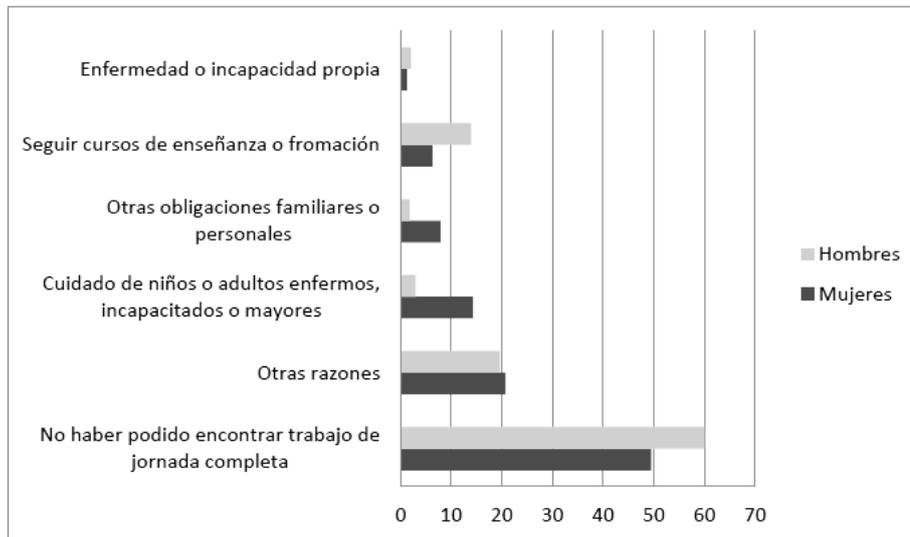
Figura 2: Número de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2022

En parte estos datos se deben al rol de cuidadoras, que siempre han tenido y a la dificultad para encontrar un empleo a tiempo completo. La siguiente gráfica, lanzada por el Instituto Nacional de Estadística en 2020, muestra que el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, son las razones más comunes entre las mujeres para realizar trabajos a tiempo parcial. Para los hombres sin embargo, la razón más destacada, frente a las mujeres es el no haber encontrado trabajo a jornada completa.

Figura 3: Razones de trabajo tiempo parcial: Hombres y Mujeres



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2020)

A partir del año 2022 estas razones deberían de comenzar a desaparecer, ya que el 30 de Marzo entra en vigor el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, donde se indica la reducción del tiempo de celebración de los contratos temporales a 6 meses, priorizando los contratos indefinidos y eliminando la figura del contrato por obra y servicio. Las reformas incluidas en dicho decreto tienen el objeto de mejorar el mercado de trabajo laboral convirtiéndolo en uno más sólido y estable.

La elaboración de un plan de igualdad, teniendo en cuenta la brecha salarial de género, tiene como objetivo alcanzar un equilibrio entre los salarios de los hombres y las mujeres, buscando la igualdad entre ambos.

5.3 El papel de la mujer en el ámbito laboral- Liderazgo/representación de las mujeres en ámbito laboral.

Otro de los puntos a tratar dentro de los planes de igualdad es la escasa representación de las mujeres en puestos directivos. Aunque la población española ha aumentado su nivel educativo, algo que ha permitido la eliminación de algunas de las barreras sociales y ha favorecido una mayor incorporación de la mujer al mundo laboral (Villar, 2010), las mujeres siguen concentrando su actividad en trabajos que siempre han estado asociados a las actividades que desempeñaban históricamente. Puestos que además, siguen estando poco remunerados; con lo cual estos avances, aún no reflejan un cambio en el mercado laboral.

A esto se suma que el número de mujeres directivas en nuestro país es bajo. La asociación de mujeres en el sector público afirma que el *70% de los puestos directivos de las empresas públicas son ocupados por hombres, el 80% en el caso de los consejos de administración*” (Talens, 2001). Este dato, que puede resultar alarmante, lleva a hablar de la diversidad de género, la cual Benito, et al. (2019) la definen como el proceso de inclusión de las mujeres en los grupos de dirección empresarial o consejos de administración. Los autores consideran que la participación de la mujer en estas esferas es enriquecedor ya que aporta distintas visiones, mentalidades o creencias que suponen una modificación de la visión empresarial.

Las barreras invisibles que las mujeres encuentran para acceder a puestos más altos son denominadas techo de cristal, término que se empleó por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986.

5.4. Conciliación familiar

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (LOI), declara con su artículo 44.1:

"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio".

En nuestro país, la mujer ha tenido tradicionalmente el rol del cuidado de la familia y el hogar lo que crea un conflicto entre roles que se percibe de forma más elevada (Martínez y Paterna, 2005). Sin embargo, el paso de los años ha permitido que la mujer acceda de manera progresiva y en aumento, al mercado laboral.

Por ello, hablar de conciliación implica hablar de compaginar la vida laboral con la vida familiar y social, y uno de los principales causantes que da pie a no poder compaginar estas dos facetas es el horario laboral, ya que trabajar a jornada completa y además si es en horario de jornada partida el tiempo es menor para estar con la familia o practicar nuestros hobbies.

La incorporación de la mujer al mercado laboral y el hecho de que en muchas familias ambos progenitores estén trabajando, aceleran la urgencia de crear medidas que permitan la conciliación de los progenitores o cuidadores.

Las medidas que debe plantear un plan de igualdad son aquellas que permitan a los trabajadores disponer de tiempo libre para poder emplearlo en aquellas actividades que sean importantes como cuidar a la familia, realizar sus hobbies, practicar deporte, etc.

Durante la pandemia han surgido masivamente nuevas medidas para poder trabajar en las empresas, el teletrabajo es la que se ha empleado de forma masiva. Provocando una pequeña revolución en muchas empresas, que ya han incluido el teletrabajo como medida de conciliación familiar, esto ha sido una fuente de motivación para el trabajador, que cada día que pasa valora más cuidadosamente su tiempo.

5.5. Protocolos de actuación frente al acoso laboral

Es muy importante que un Plan de Igualdad incluya un protocolo de actuación frente al acoso laboral. Además, todas las empresas, independientemente del número de trabajadores que tenga en plantilla, tienen la obligación de elaborarlo. El protocolo debe de incluir, a parte de los tipos de acoso sexual laboral y las conductas verbales y no verbales para poder identificarlo, los procedimientos de denuncia frente al mismo como las acciones de investigación de las causas y también debe añadir políticas de sensibilización a la plantilla para ayudar a los trabajadores a identificar las situaciones de acoso que puedan suceder y así poder colaborar contra él. Este protocolo debe ser a su vez un manifiesto a la tolerancia 0 por parte de la empresa. Y se recomienda la difusión de códigos de buenas prácticas, a través de campañas y planes de acción formativa para visibilizar que desde el núcleo interno de la empresa se trabaja por frenar estas conductas, mostrando a su vez un rechazo a ellas. El ministerio de igualdad para fomentar y apoyar a las empresas en la creación del protocolo cuenta con modelos básicos en su web.

5.6. La importancia de los Planes de Igualdad en el proceso de Selección de Personal.

Contar con medidas de igualdad en las empresas es un punto clave para atraer a nuevos talentos. Montes Adalid (2020), recoge en su artículo, las ideas aportadas en la ponencia “Digital employer branding y su impacto en la atracción y retención de talento en las empresas: especial referencia al plan de igualdad”, presentada en el II Congreso internacional sobre la protección jurídica de la mujer trabajadora (on-line), El futuro del empleo y la tecnología, Universidad de Málaga (España), 30 octubre 2020. En esta ponencia se señala la importancia del *employer branding* para las empresas. El *employer branding* viene a explicar cómo el uso de la imagen de la marca de una empresa puede ser usada para atraer y retener talento. Este documento recoge el valor que aporta tener un Plan de Igualdad en la empresa, ya que estas medidas serán parte de su cultura y a su vez de la responsabilidad social corporativa. Haciéndola mucho más atractiva para los nuevos

talentos que formaran parte de ella. En el siguiente apartado se muestra como se debe llevar a cabo este proceso.

5.6.1 ¿Cómo debería de preparar la empresa el proceso de selección para que haya igualdad?

Las empresas deberían de contar con un documento interno donde se indiquen las medidas necesarias para publicar sus ofertas y realizar el reclutamiento y selección con perspectiva de género. El RD 901/2020 contiene una serie de preguntas a tomar en cuenta para realizar la reflexión acerca de la perspectiva de género que se usa durante estos procesos. Entre estas preguntas se cuestiona acerca de la objetividad de los procesos de selección y contratación, si hay participación de personal de la empresa en los procesos de selección, si hay previsiones de cubrir los nuevos puestos con personal que esté infrarrepresentado en la plantilla, si existen medidas de acción positiva para proponer contratos a jornada completa o indefinida a los trabajadores cuyo sexo esté menos representado en plantilla. Las reflexiones obtenidas al contestar estas preguntas, deben estar unidas a las medidas que muchas empresas toman para realizar sus procesos de reclutamiento y selección. Algunas de estas medidas son redactar las ofertas de empleo con un lenguaje adecuado y no sexista, intentando no incluir imágenes estereotipadas. No usar términos que puedan ocasionar discriminaciones indirectas o directas (frases que descarten a ciertos colectivos o grupos de edades).

Contar con un protocolo de reclutamiento y selección, que permita realizar una evaluación de las personas aspirantes, valorando de manera objetiva sus capacidades profesionales y experiencia laboral, obviando todo aquello que no es relevante para el puesto y que pueda ser discriminatorio (Fundación Aucavi, s.f), es una medida positiva de cara a mejorar interna como externamente la calidad de la plantilla y la adquisición de nuevos talentos. Mejorando a su vez la igualdad en la plantilla y la responsabilidad social corporativa.

5.7. Formación con perspectiva de género en las empresas.

Promover la formación en materia de igualdad para el personal de una empresa y fomentar la formación para el desarrollo profesional de la plantilla debe ser una tarea fundamental para las empresas y su desarrollo humano. Así que facilitar el acceso a esta formación respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades es una muestra de que las empresas están teniendo en cuenta estos principios. Además hay que tener muy claro que la formación es una fuente de motivación y mejora de las capacidades y competencias de la plantilla. Así que aplicar planes de formación con perspectiva de género en una empresa es un punto a favor para mejorar la calidad de los servicios y una oportunidad de mejora a nivel profesional para los empleados.

6. Beneficios de los planes de igualdad para las empresas.

Incluir un plan de igualdad en las empresas para equiparar los derechos de las mujeres y hombres de todo el personal laboral supondrá la aparición de innumerables beneficios. Randstad (2019) en su artículo: ¿cómo implantar un plan de igualdad en tu empresa? indica en general que la implantación de un plan de igualdad ayuda a mejorar la competitividad de la empresa en el mercado laboral, mejora, como se ha mencionado anteriormente, su imagen de cara a la fidelización de talento y de clientes. Ayuda también a aumentar la satisfacción del personal laboral, permitiendo un clima más agradable, donde se cumplen con más efectividad y productividad las metas propuestas. Reduce el absentismo laboral, aumentan los valores dentro de la corporación y contribuye a mejorar la Responsabilidad Social Corporativa.

7. Metodología

Tipo de estudio

Se ha realizado un estudio cuantitativo y descriptivo, para el cual se ha usado un cuestionario mixto con respuestas tipo Likert en una escala del 1 al 5, y preguntas cortas de respuesta SÍ/NO. Este tipo de estudio cuantitativo busca medir de manera numérica las respuestas emitidas por los participantes para así poder realizar un análisis descriptivo de los datos aportados por los participantes que permita describir las respuestas obtenidas en el estudio. Los estudios descriptivos son objetivos y estudian el comportamiento de la muestra, permitiendo hacer comparaciones entre la muestra y sus variables.

Participantes

Para la búsqueda de los participantes se han usado las redes sociales y medios de comunicación electrónicos. Para ello se elaboró el cuestionario en google, creando un enlace al mismo. La publicación del cuestionario indicaba a los participantes la condición de ser trabajadores, tanto del sector público como del sector privado. Finalmente en este estudio ha participado una muestra general de 115 personas empleadas. De las cuales 70 han sido mujeres y 45 han sido hombres.

Elaboración del instrumento

Para la elaboración del cuestionario se han tenido en cuenta los puntos que debe contener un plan de igualdad y que deben ser estudiados en el diagnóstico previo a la creación del plan y por las guías de igualdad publicadas en la página web del ministerio, donde se da material de apoyo para la realización del plan. Todos estos puntos, mencionados anteriormente, aparecen en el “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 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo”.

El cuestionario consta de 12 ítems, los cuales se responden en una escala de Likert del 1 al 5. Correspondiendo cada número a las siguientes respuestas: 1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4. De acuerdo; 5. Totalmente de acuerdo. Finalmente tiene 5 ítems de respuesta (SI/NO).

Teniendo en cuenta estos puntos, los ítems se han considerado elaborar son los siguientes:

| LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJO ACTUALMENTE.... | Referencia ley 901/2020 |
|---|-------------------------|
| 1. Está comprometida con la igualdad a través de procedimientos y documentos reales. | *Referencia general. |
| 2. Utiliza lenguaje no sexista en sus procedimientos y documentos como parte de su política. | i |
| 3. Las personas que intervienen en los procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades. | a |
| 4. Mi proceso de selección se realizó en base a procedimientos que medían mis competencias de forma objetiva. | a |
| 5. Los contratos temporales recaen más en las mujeres. | e |
| 6 Existen puestos de trabajo en los que sólo se contratan hombres. | b, g |
| 7. Existen puestos de trabajo en los que sólo se contratan mujeres. | b, g |
| 8. El horario laboral garantiza la conciliación de la vida personal. | f |
| 9. Las reuniones de trabajo se hacen durante la jornada laboral y no se extienden más allá. | f |
| 10. Se ofrece formación en materia de igualdad a las personas trabajadoras. | c |
| 11. Dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual | i |
| 12. Las mujeres y los hombres tienen la misma retribución en el mismo puesto de trabajo | h |
| A continuación deberás marcar con un sí o un no, acerca de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal que existen en tu organización | |
| 13. Flexibilidad de entrada y salida | f |
| 14. Teletrabajo | f |

| | |
|--|---|
| 15.Reducciones de jornada más allá de las legalmente establecidas | f |
| 16.Permisos retribuidos para cuidado de menores y personas a su cargo | f |
| 17. Sólo las establecidas por ley (Por ejemplo: Permisos de lactancia, reducción de horario, Maternidad y Paternidad). | f |
| 18. Otras (Señale si existen otras medidas no mencionadas anteriormente) | |

*Tabla de elaboración propia, cada referencia forma parte de lo que indica la ley sobre las materias del plan de igualdad.

Validación del cuestionario

El cuestionario ha sido validado por un grupo de expertos en la materia de Igualdad. Cada uno aportó su valoración y sus propuestas de cambio en aquellos ítems que debían ser mejorados.

Procedimiento

El cuestionario ha sido publicado en la plataforma de “Formularios”, y se ha distribuido y compartido en redes sociales tales como LinkedIn, facebook, whatsapp e instagram. Se indicó a cada participante que debía estar en condición de empleado para poder contestar. Una vez finalizada la recogida de datos en el siguiente apartado se procede al análisis y exposición de los resultados del mismo.

8. RESULTADOS

En el estudio han participado 115 trabajadores, de los cuales el 39% han sido hombres y 61% han sido mujeres. De los 45 hombres (39%) 30 trabajan en el empresa privada y 15 en la empresa pública. Y de las 70 mujeres (61%) 46 trabajan en la empresa privada y 24 en la empresa pública. La media de edad de los participantes en el estudio ha sido de 35 años. Los sectores principales donde trabajan los participantes son el sector sanitario, educativo, alimentario, bancario, comercial, publicitario, gestión administrativa, recursos humanos, informático, automoción, distribución y logística, informático, hostelería, defensa y servicios sociales.

Para el análisis de los datos se han diferenciado las respuestas generales, de las del ámbito privado como el ámbito público. Las respuestas generales contienen las respuestas de todos los participantes, ya sea público o privado. A continuación se ha segmentado cada ámbito, con el objeto de poder buscar diferencias significativas para realizar un análisis más completo.

Figura 4: Gráfico participantes

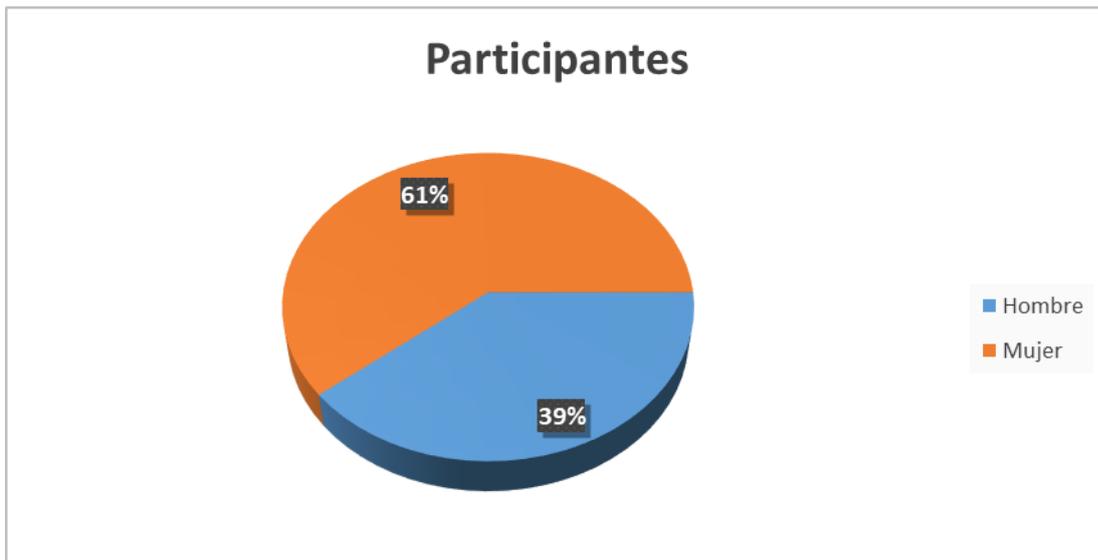
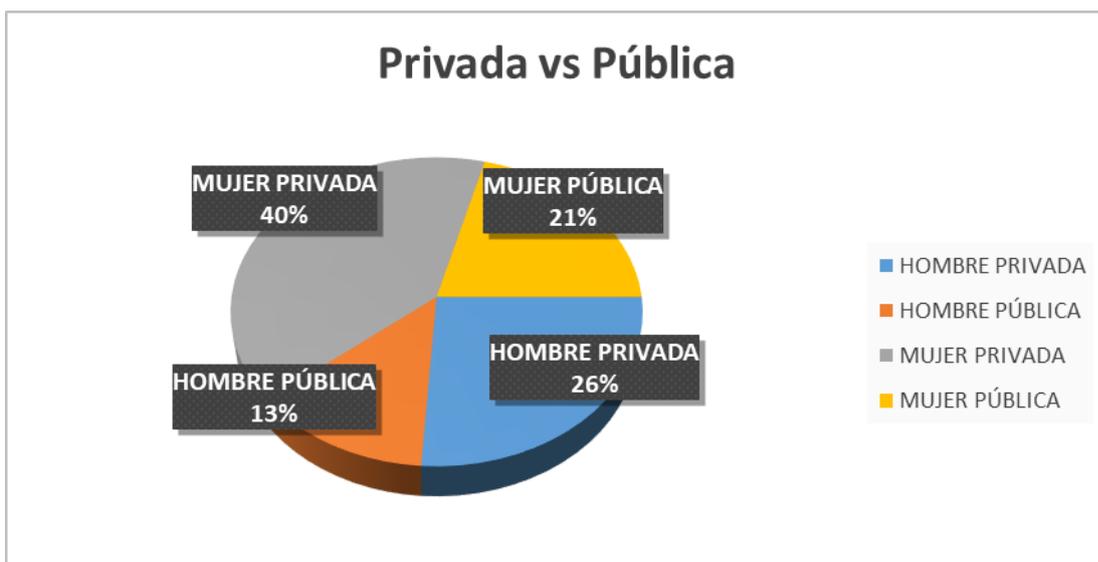


Figura 5: Participantes pública vs privada



ITEM 1: Está comprometida con la igualdad a través de procedimientos y documentos reales.

En las respuestas **generales** se indica que el 43% (5) está totalmente de acuerdo con que su organización está comprometida con los planes de igualdad. El 25% (4) está de acuerdo; 16% (3) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 10% (2) en desacuerdo; 6% (1) totalmente en desacuerdo. .

Respecto al **ámbito privado** el 34% (5) está totalmente de acuerdo; 29% (4) está de acuerdo; 16% (3) está ni acuerdo ni en desacuerdo; 13% (2) en desacuerdo; 8% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al **ámbito público** el 61% (5) está totalmente de acuerdo; 18% (4) está en desacuerdo; 15% (3) está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 3% (2) no está de acuerdo; 3% (1) está totalmente en desacuerdo.

Figura 6: Gráfico respuestas ítem 1: Está comprometida con la igualdad a través de procedimientos y documentos reales.

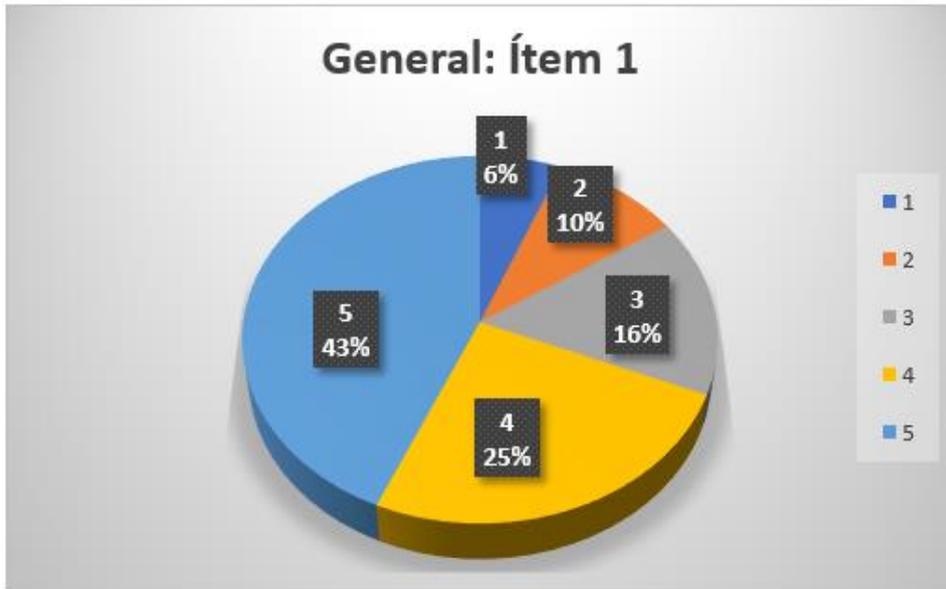


Figura 7: Gráfico respuestas al ítem 1 personal laboral empresa privada.

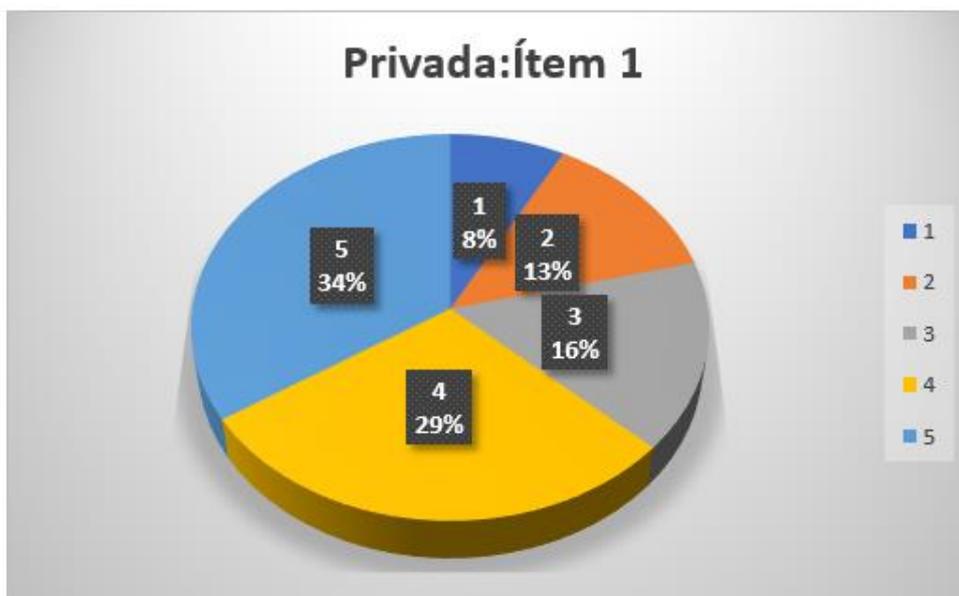
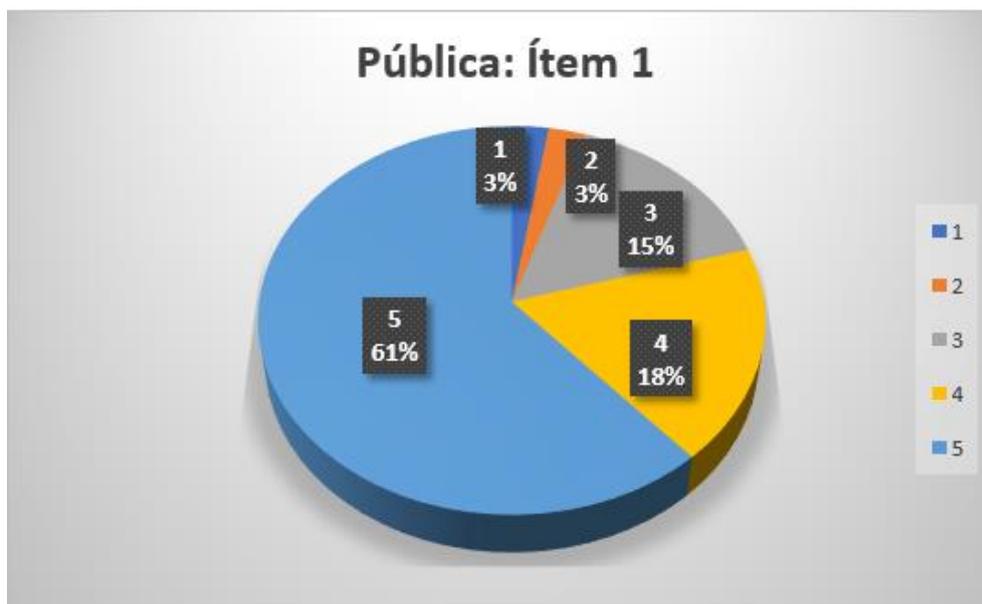


Figura 8: Gráfico respuestas al Ítem 1 personal laboral empresa pública.



ITEM 2: Utiliza lenguaje no sexista en sus procedimientos y documentos como parte de su política.

En las: respuestas generales se indica que el 51% (5) está totalmente de acuerdo con que su organización utiliza lenguaje no sexista en sus procedimientos y documentos como parte de su política. El 23% (4) está de acuerdo; 15% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 6% (2) no está de acuerdo; 5% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al ámbito privado el 49% (5) está totalmente de acuerdo; 25% (4) está de acuerdo; 12% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 6% (2) no está de acuerdo; 8% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al ámbito público el 56% (5) está totalmente de acuerdo; 18% (4) está de acuerdo; 21% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 5% (2) en desacuerdo; 0% (1) totalmente en desacuerdo.

Figura 9: Respuestas ítem 2: Utiliza lenguaje no sexista en sus procedimientos y documentos como parte de su política.

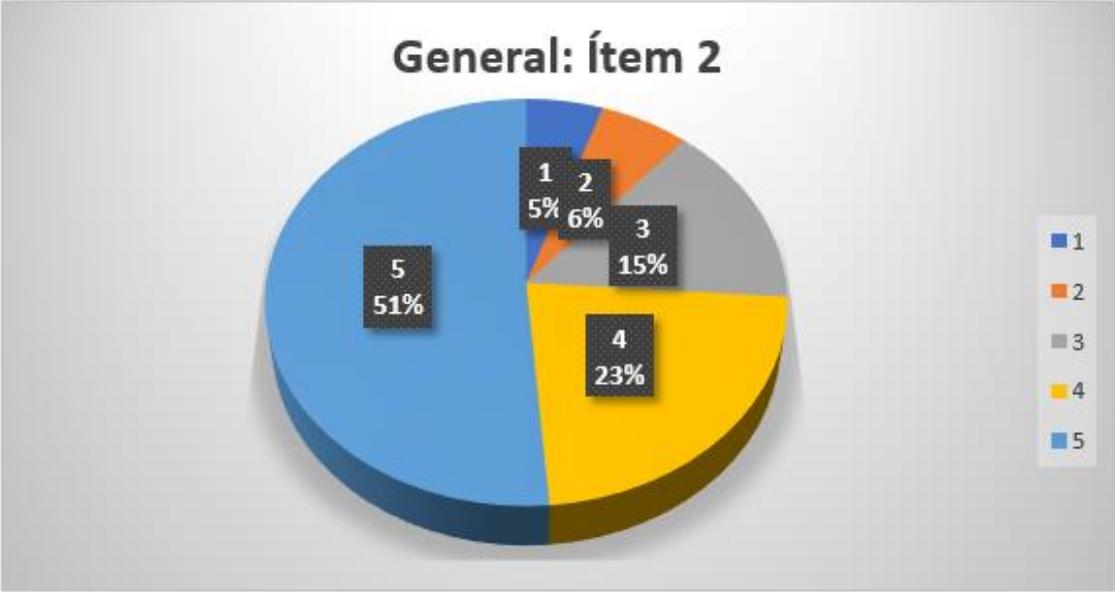


Figura 10: Respuestas al Ítem 2 personal laboral empresa privada

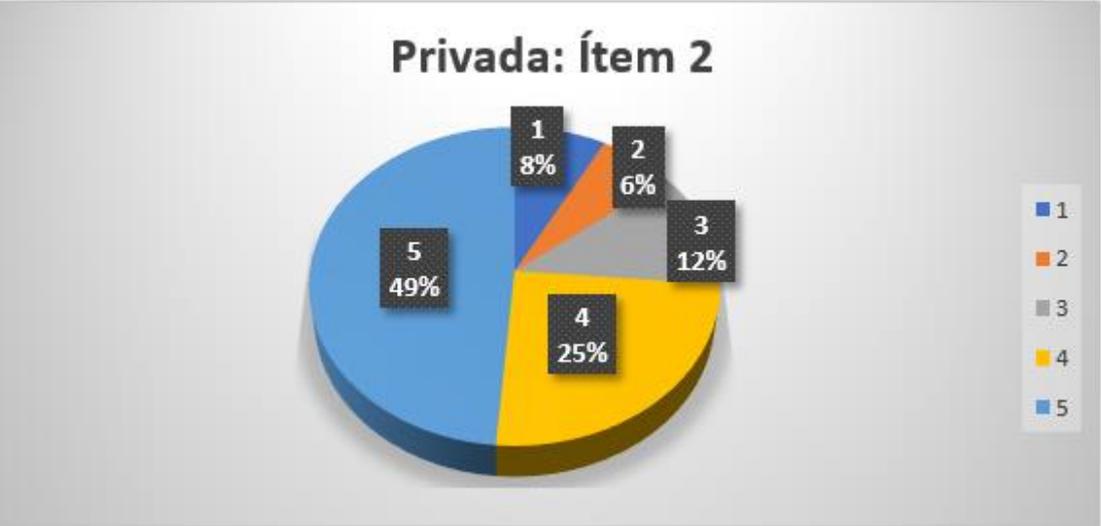
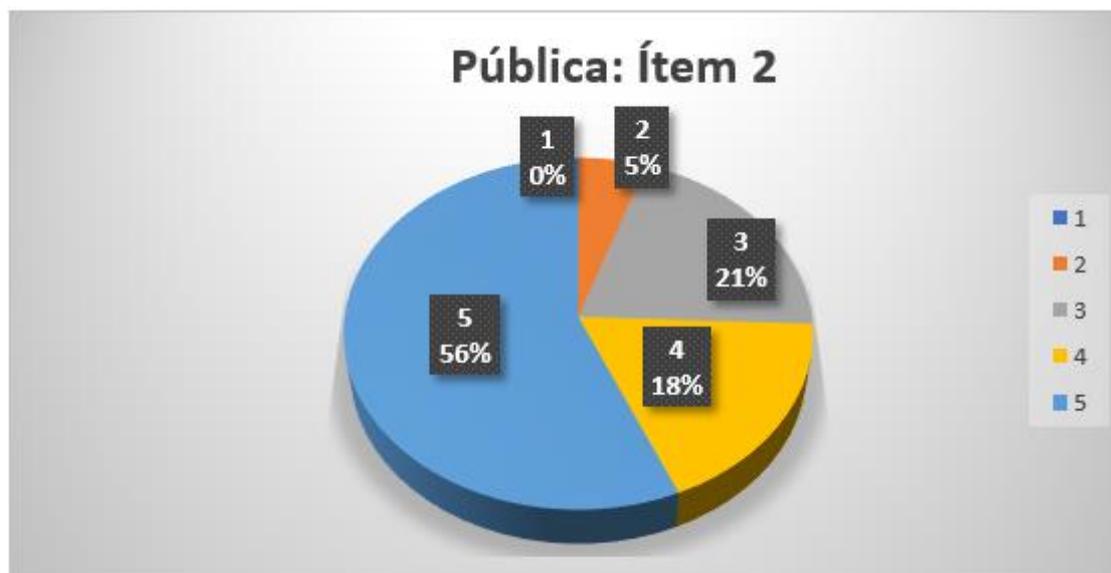


Figura 11: Respuestas al Ítem 2 personal laboral empresa pública.



ITEM 3: Las personas que intervienen en los procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades.

En las respuestas **generales** se indica que el 32% (5) está totalmente de acuerdo con que las personas que intervienen en los procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades. El 24% (4) está de acuerdo; 25% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 9% (2) no está de acuerdo; 10% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al **ámbito privado** el 30% (5) está totalmente de acuerdo; 25% (4) está de acuerdo; 27% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 5% (2) no está de acuerdo; 13% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al **ámbito público** el 36% (5) está totalmente de acuerdo; 21% (4) está de acuerdo; 23% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 15% (2) en desacuerdo; 5% (1) totalmente en desacuerdo.

Figura 12: Respuestas ítem 3: Las personas que intervienen en los procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades.

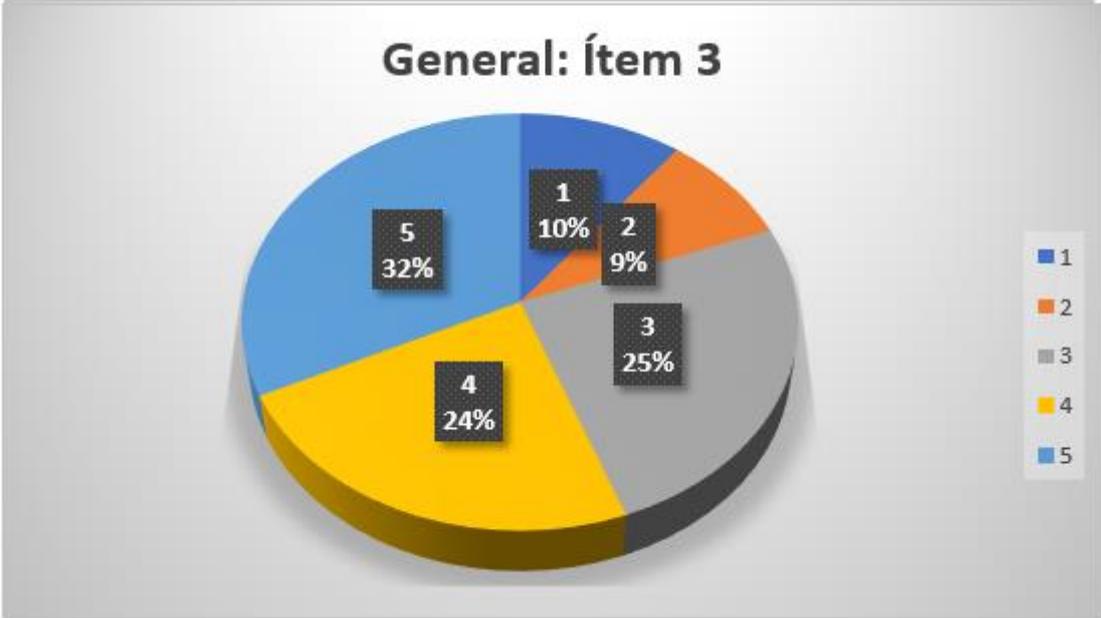


Figura 13: Gráfico respuestas al Ítem 3 personal laboral empresa privada.

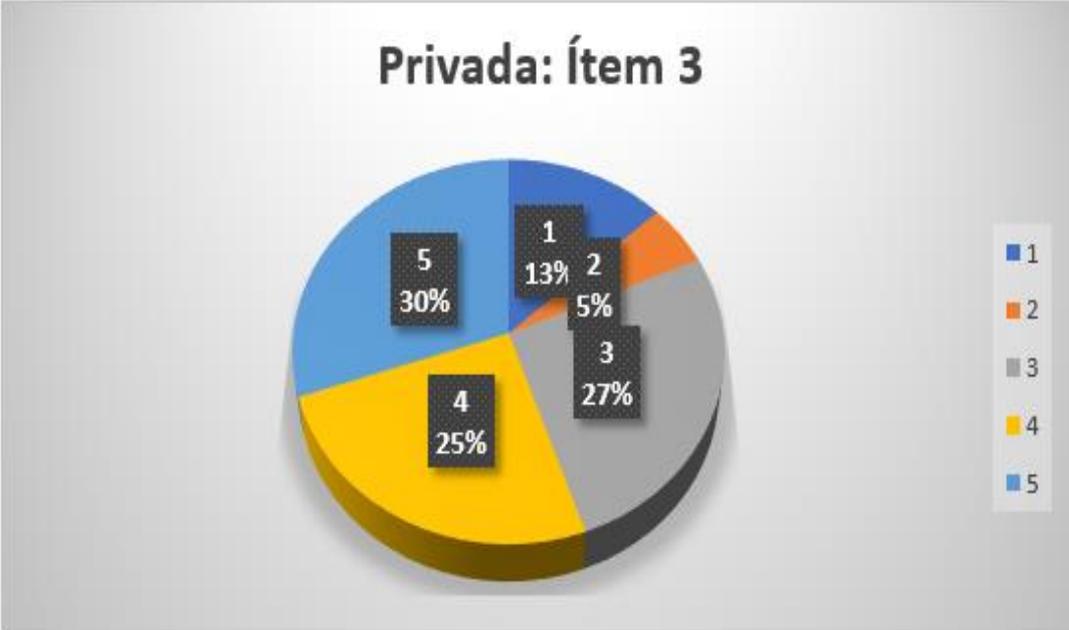
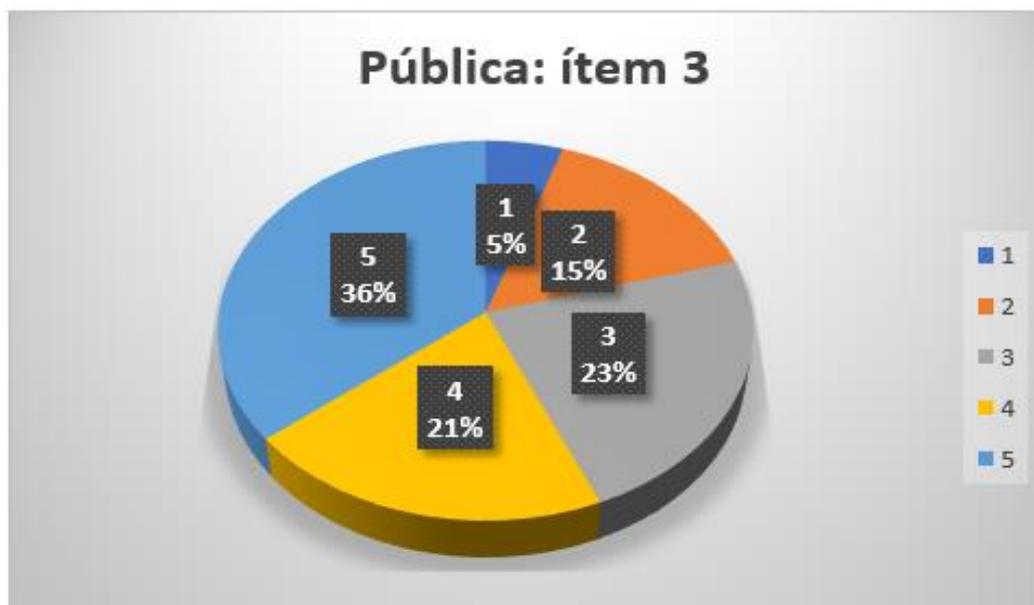


Figura 14: Gráfico respuestas al Ítem 3 personal laboral empresa pública.



ITEM 4: Mi proceso de selección se realizó en base a procedimientos que medían mis competencias de forma objetiva.

En las respuestas **generales** se indica que el 50% (5) está totalmente de acuerdo con que su proceso de selección se realizó en base a procedimientos que medían mis competencias de forma objetiva. El 24% (4) está de acuerdo; 16% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 6% (2) no está de acuerdo; 4% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al **ámbito privado** el 49% (5) está totalmente de acuerdo; 26% (4) está de acuerdo; 14% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 7% (2) está en desacuerdo; 4% (1) está totalmente en desacuerdo,

Respecto al **ámbito público** el 51% (5) está totalmente de acuerdo; 21% (4) está de acuerdo; 18% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 5% (2) está en desacuerdo; 5% (1) está totalmente en desacuerdo.

Figura 15: Gráfico respuestas al ítem 4: Mi proceso de selección se realizó en base a procedimientos que medían mis competencias de forma objetiva.

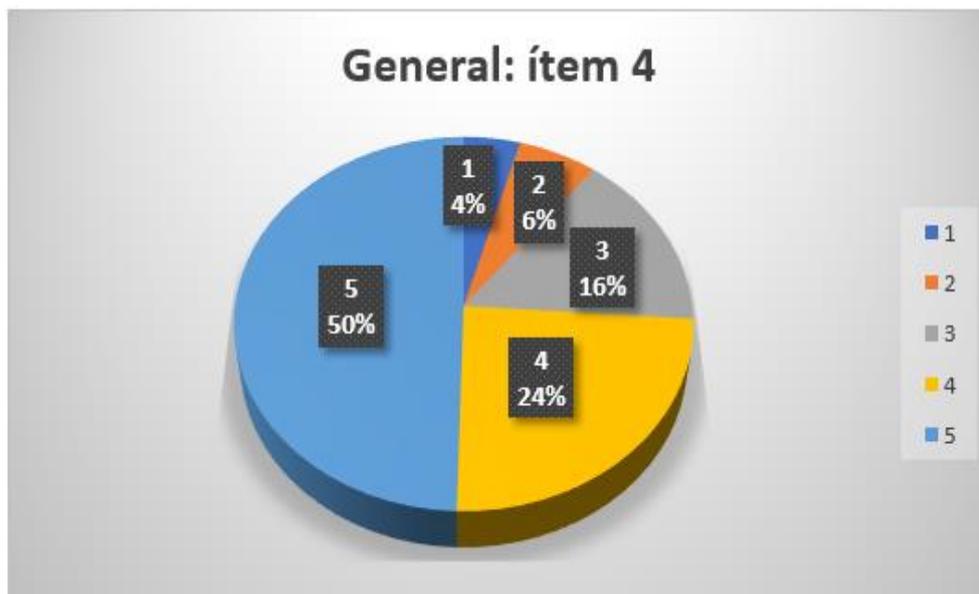


Figura 16: Gráfico respuestas al Ítem 4 personal laboral empresa privada.

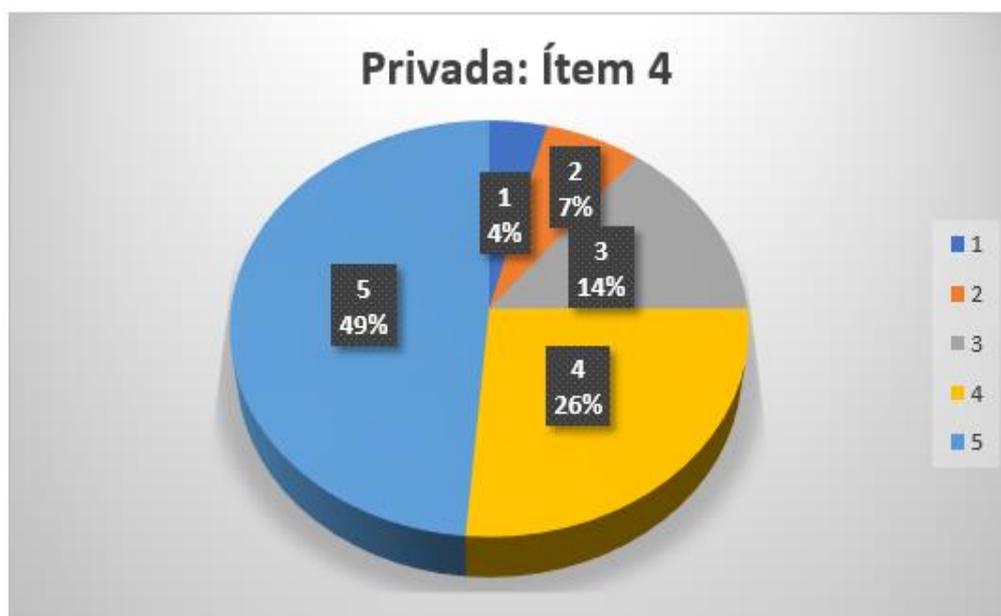
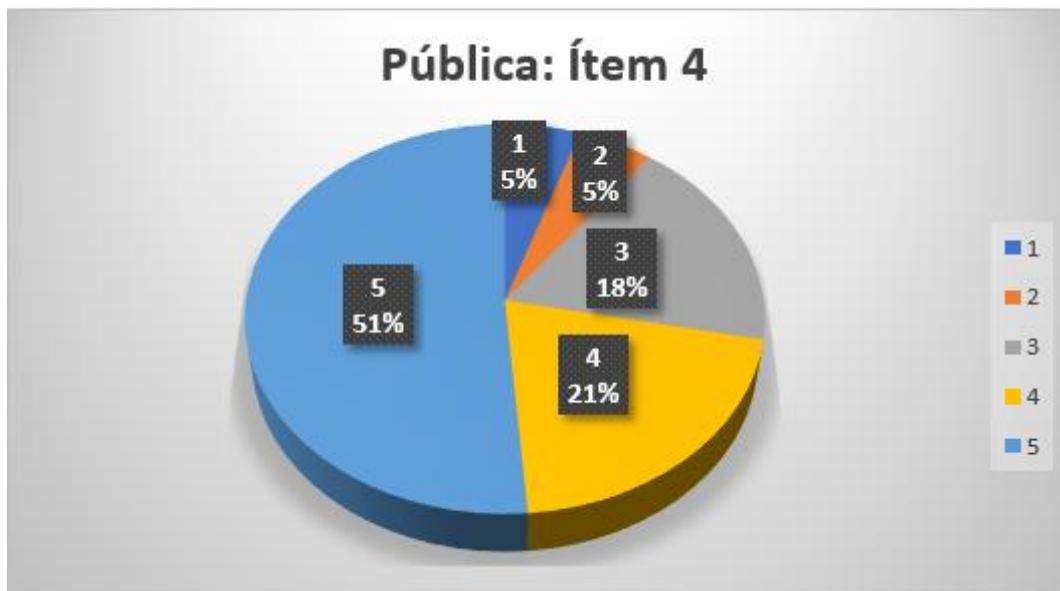


Figura 17: Gráfico respuestas al Ítem 4 personal laboral empresa pública.



ITEM 5: Los contratos temporales recaen más en las mujeres.

En las respuestas **generales** se indica que el 8% (5) está totalmente de acuerdo con que Los contratos temporales recaen más en las mujeres. El 7% (4) está de acuerdo; 16% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 15% (2) no está de acuerdo; 54% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al **ámbito privado** el 8% (5) está totalmente de acuerdo; 8% (4) está de acuerdo; 16% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 16% (2) está en desacuerdo; 52% (1) está totalmente en desacuerdo,

Respecto al **ámbito público** el 8% (5) está totalmente de acuerdo; 5% (4) está de acuerdo; 18% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 13% (2) está en desacuerdo; 56% (1) está totalmente en desacuerdo.

Figura 18: Gráfico respuestas al ÍTEM 5: Los contratos temporales recaen más en las mujeres.

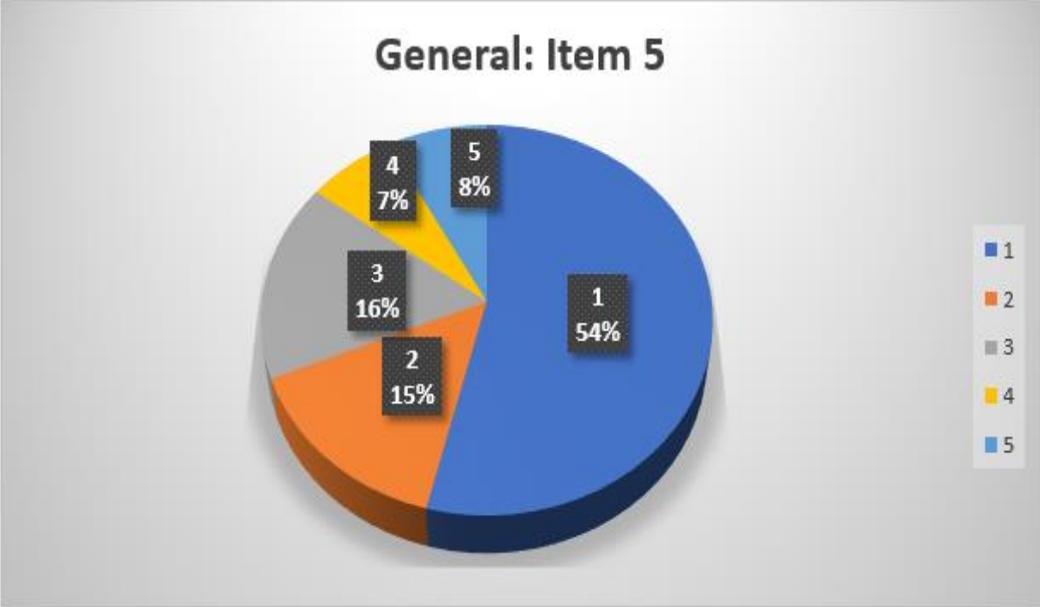


Figura 19: Gráfico respuestas al Ítem 5 personal laboral empresa privada.

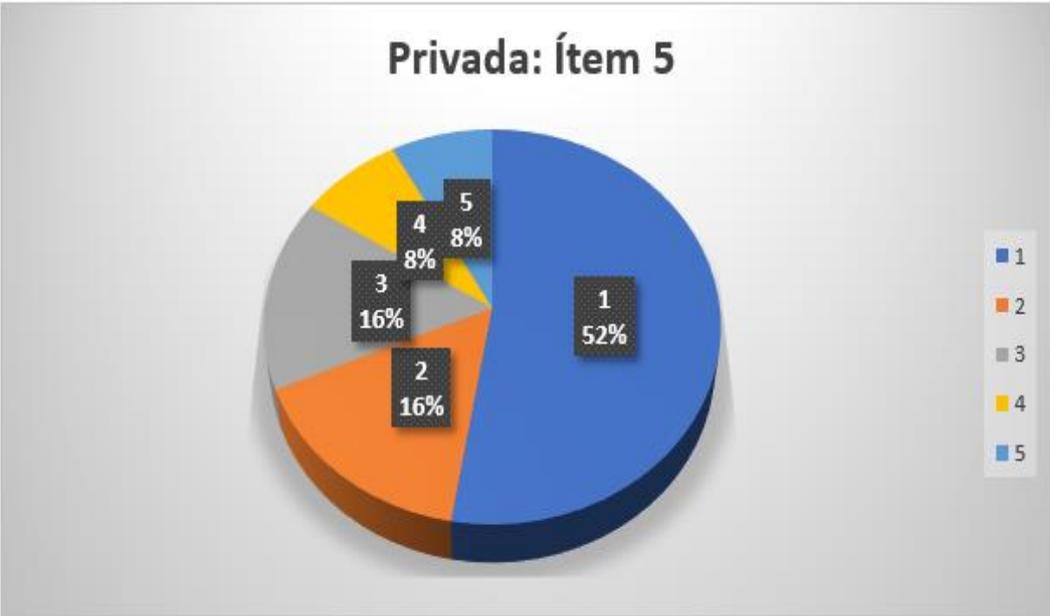
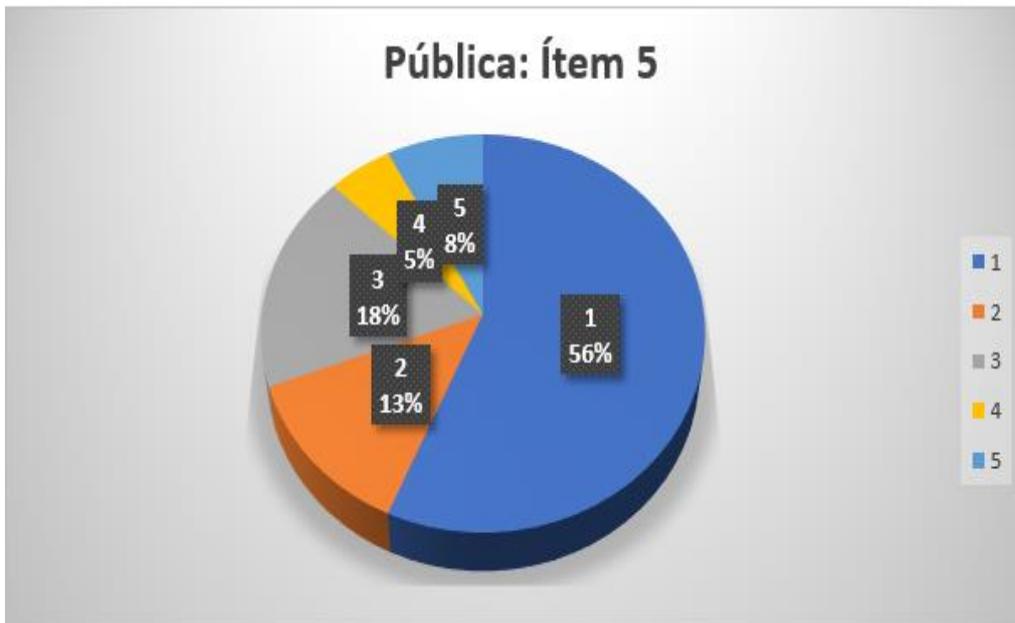


Figura 20: Gráfico respuestas al Ítem 5 personal laboral empresa pública.



ITEM 6: Existen puestos de trabajo en los que sólo se contratan hombres.

En las respuestas generales se indica que el 12% (5) está totalmente de acuerdo con que en su organización Existen puestos de trabajo en los que sólo se contratan hombres. El 14% (4) está de acuerdo; 11% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 12% (2) no está de acuerdo; 51% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al ámbito privado el 16% (5) está totalmente de acuerdo; 10% (4) está de acuerdo; 16% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 9% (2) está en desacuerdo; 49% (1) está totalmente en desacuerdo,

Respecto al ámbito público el 5% (5) está totalmente de acuerdo; 20% (4) está de acuerdo; 3% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 18% (2) está en desacuerdo; 54% (1) está totalmente en desacuerdo.

Figura 21: Ítem 6: Existen puestos de trabajo en los que sólo se contratan hombres.

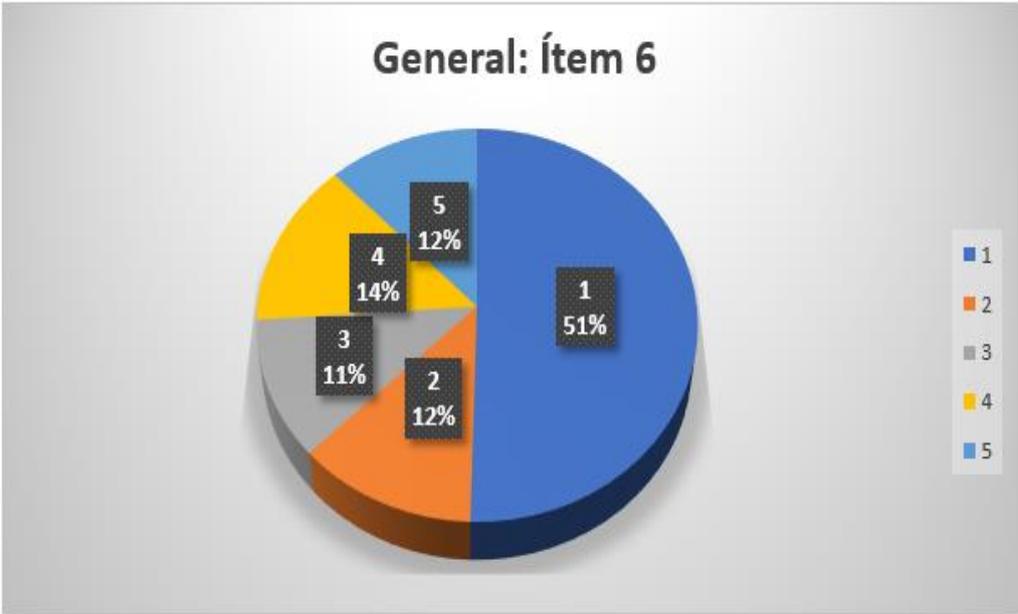


Figura 22: Gráfico respuestas al Ítem 6 personal laboral empresa privada.

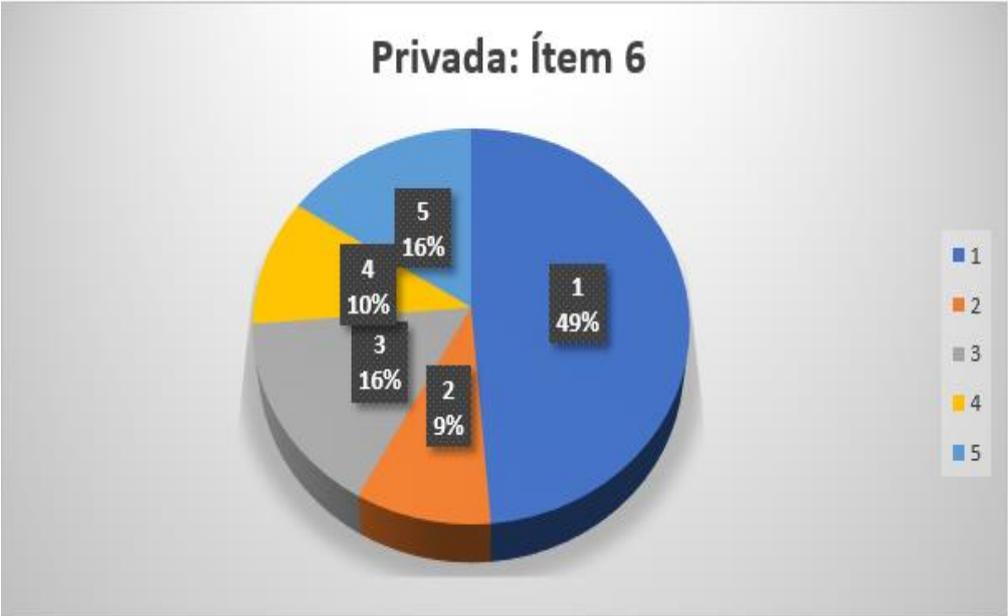
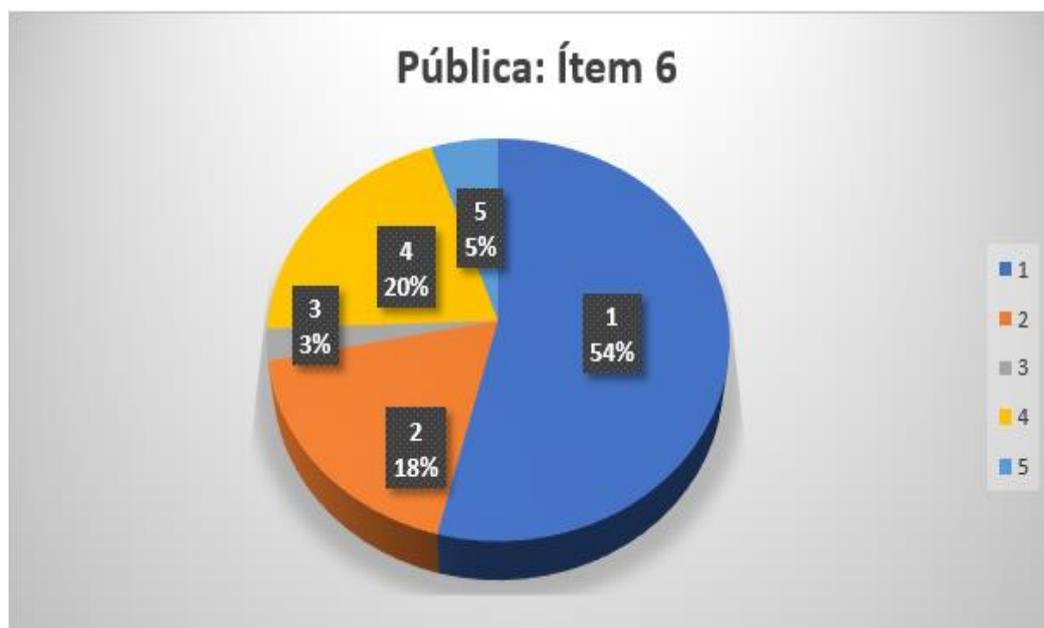


Figura 23: Gráfico respuestas al Ítem 6 personal laboral empresa pública.



ITEM 7: Existen puestos de trabajo en los que sólo se contratan mujeres.

En las respuestas generales se indica que el 18% (5) está totalmente de acuerdo con que Existen puestos de trabajo en los que sólo se contratan mujeres. El 15% (4) está de acuerdo; 13% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 14% (2) no está de acuerdo; 40% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al ámbito privado el 21% (5) está totalmente de acuerdo; 12% (4) está de acuerdo; 16% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 12% (2) está en desacuerdo; 39% (1) está totalmente en desacuerdo,

Respecto al ámbito público el 13% (5) está totalmente de acuerdo; 20% (4) está de acuerdo; 8% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 18% (2) está en desacuerdo; 41% (1) está totalmente en desacuerdo.

Figura 24: Gráfico respuestas al ÍTEM 7: Existen puestos de trabajo en los que sólo se contratan mujeres

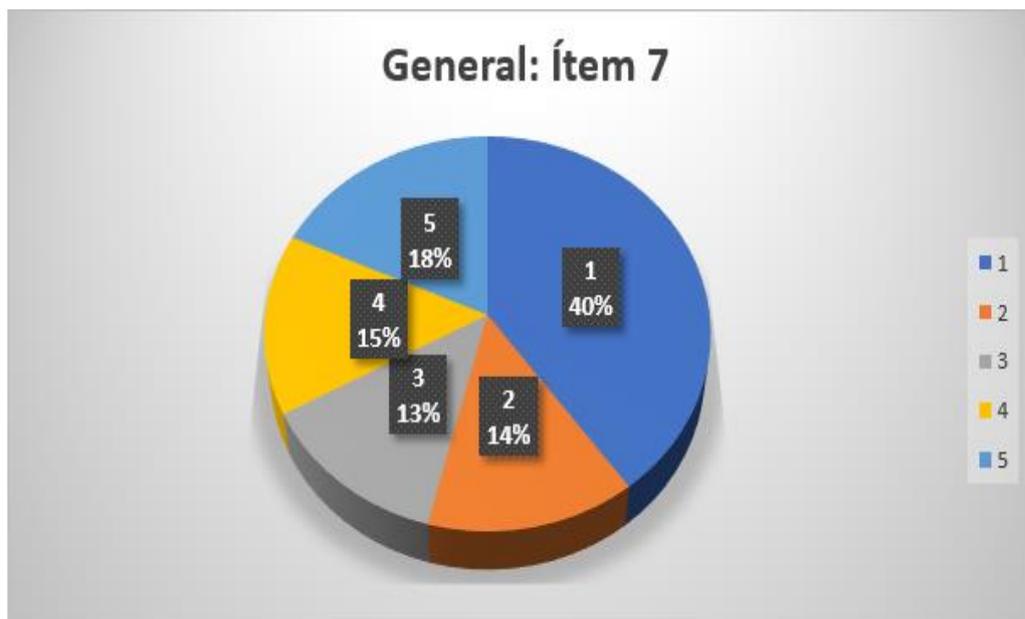


Figura 25: Gráfico respuestas al Ítem 7 personal laboral empresa privada.

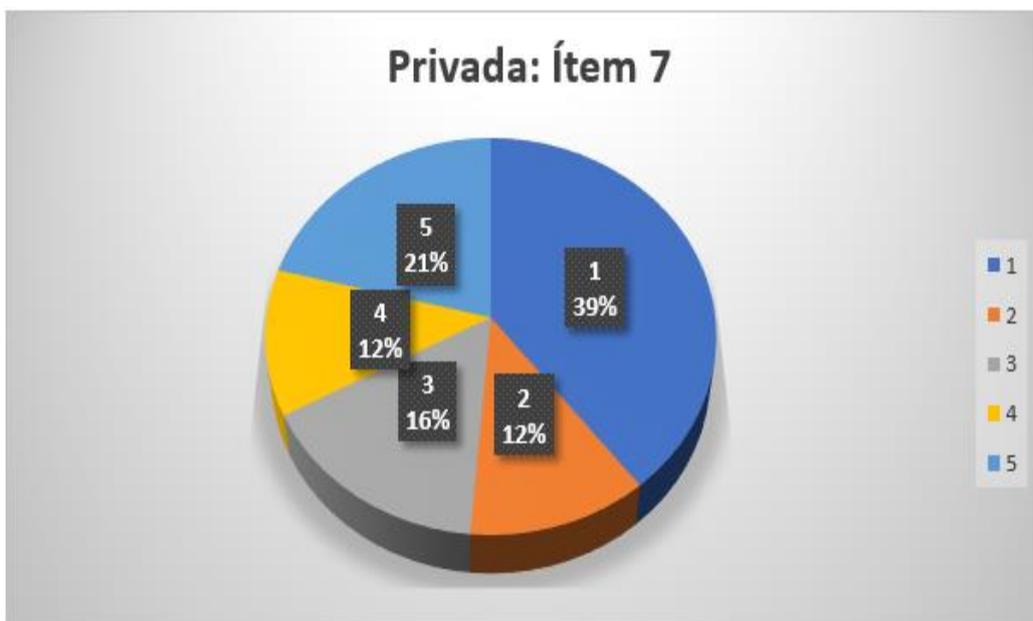
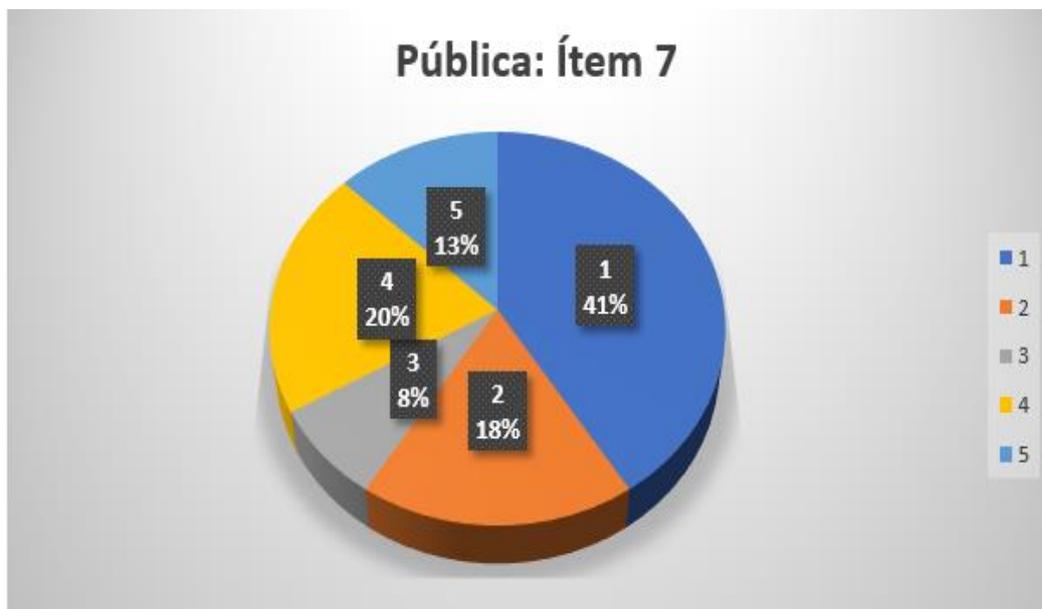


Figura 26: Gráfico respuestas al Ítem 7 personal laboral empresa pública.



ITEM 8: El horario laboral garantiza la conciliación de la vida personal

En las respuestas **generales** se indica que el 30% (5) está totalmente de acuerdo con que El horario laboral garantiza la conciliación de la vida personal. El 24% (4) está de acuerdo; 20% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 12% (2) no está de acuerdo; 14% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al **ámbito privado** el 25% (5) está totalmente de acuerdo; 22% (4) está de acuerdo; 22% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 15% (2) está en desacuerdo; 16% (1) está totalmente en desacuerdo,

Respecto al **ámbito público** el 41% (5) está totalmente de acuerdo; 26% (4) está de acuerdo; 15% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 8% (2) está en desacuerdo; 10% (1) está totalmente en desacuerdo.

Figura 27: Ítem 8: El horario laboral garantiza la conciliación de la vida personal.

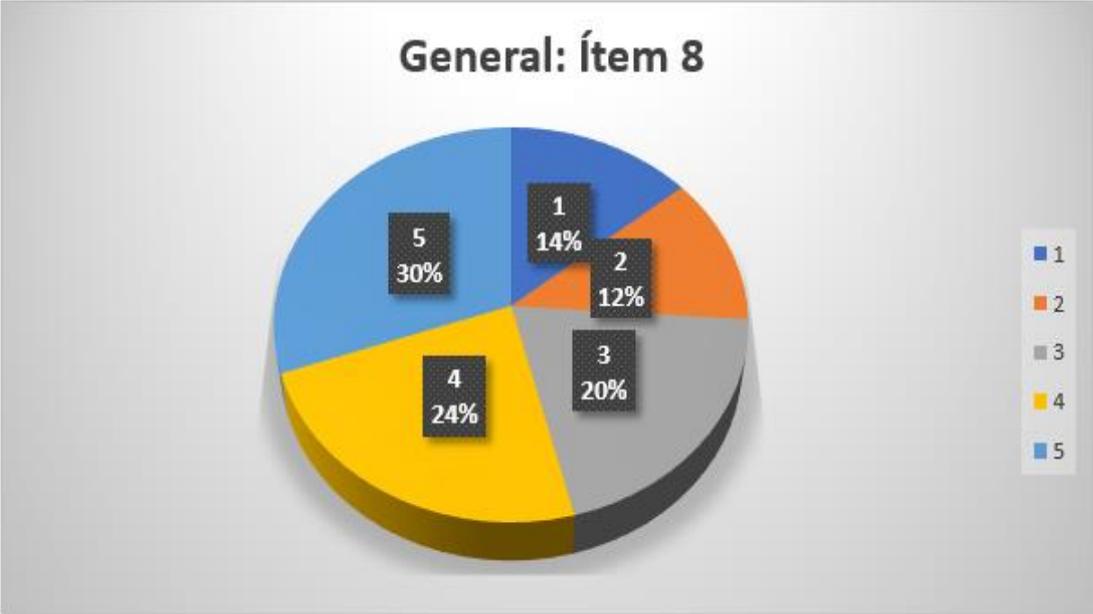


Figura 28: Gráfico respuestas al Ítem 8 personal laboral empresa privada.

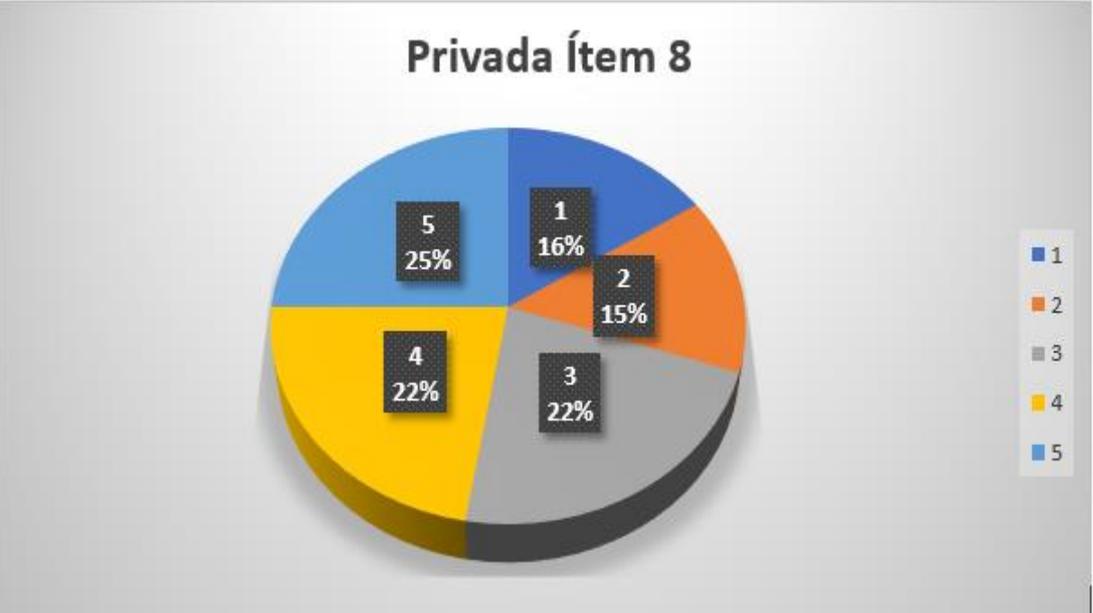
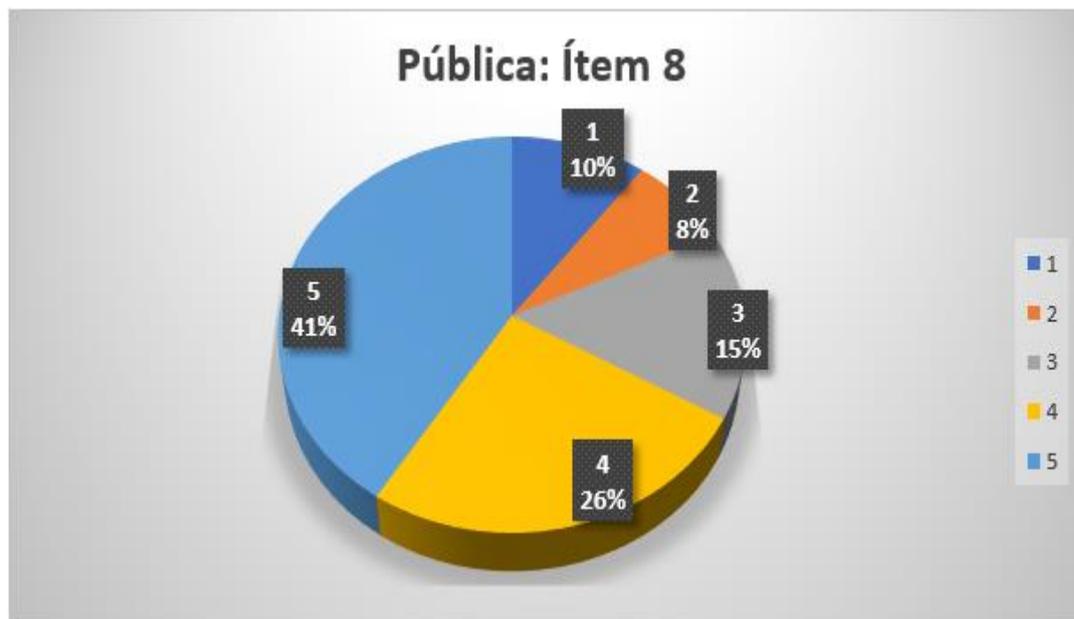


Figura 29: Gráfico respuestas al Ítem 8 personal laboral empresa pública.



ITEM 9: Las reuniones de trabajo se hacen durante la jornada laboral y no se extienden más allá.

En las respuestas **generales** se indica que el 37% (5) está totalmente de acuerdo con que Las reuniones de trabajo se hacen durante la jornada laboral y no se extienden más allá..El 23% (4) está de acuerdo; 14% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 12% (2) no está de acuerdo; 14% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al **ámbito privado** el 33% (5) está totalmente de acuerdo; 25% (4) está de acuerdo; 9% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 15% (2) está en desacuerdo; 18% (1) está totalmente en desacuerdo,

Respecto al **ámbito público** el 44% (5) está totalmente de acuerdo; 20% (4) está de acuerdo; 23% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 8% (2) está en desacuerdo; 5% (1) está totalmente en desacuerdo.

Figura 30: Gráfico respuestas ítem 9: Las reuniones de trabajo se hacen durante la jornada laboral y no se extienden más allá.

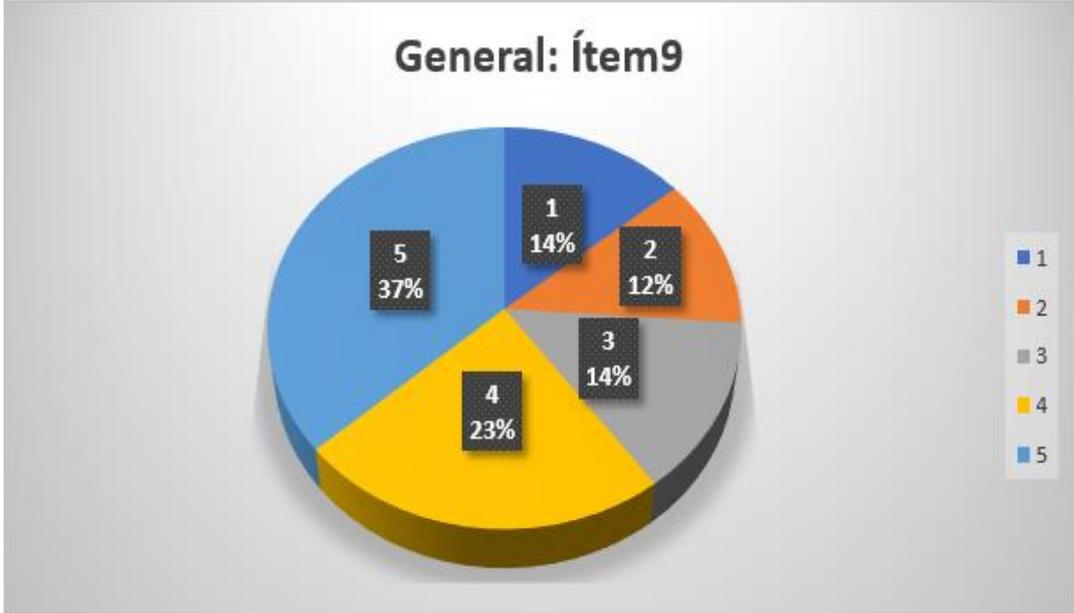


Figura 31: Gráfico respuestas al ítem 9 personal laboral empresa privada.

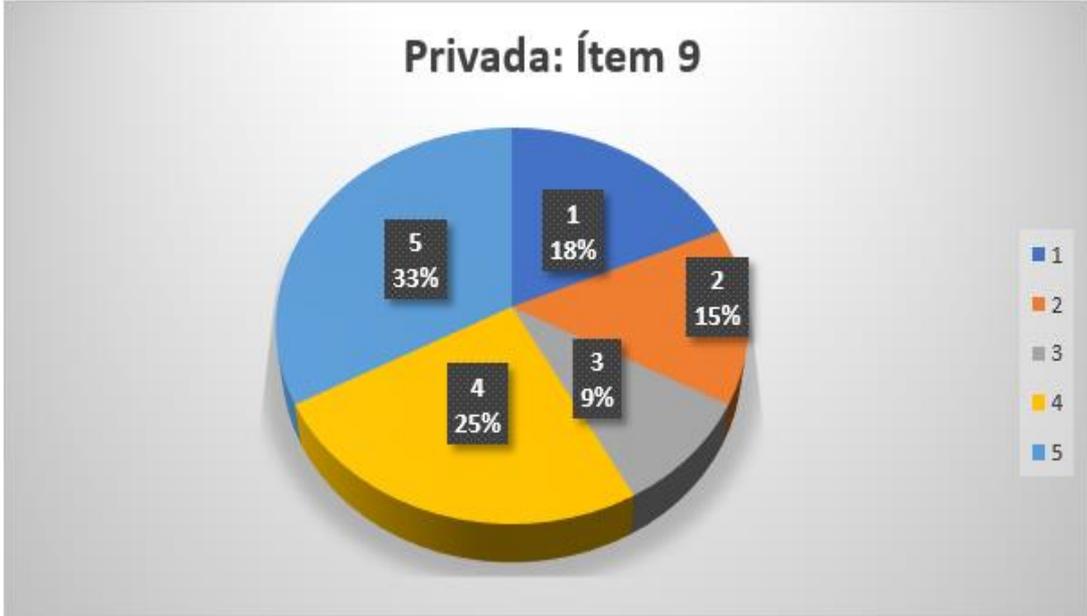
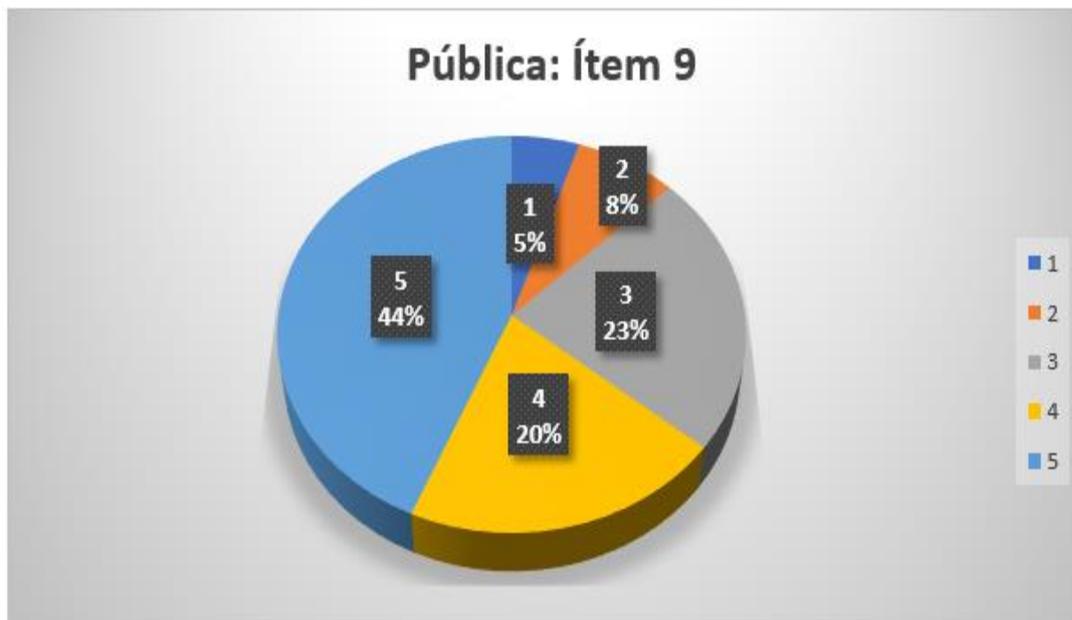


Figura 32: Gráfico respuestas al Ítem 9 personal laboral empresa pública.



ITEM 10: Se ofrece formación en materia de igualdad a las personas trabajadoras.

En las respuestas **generales** se indica que el 26% (5) está totalmente de acuerdo con que Se ofrece formación en materia de igualdad a las personas trabajadoras. El 24% (4) está de acuerdo; 18% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 10% (2) no está de acuerdo; 22% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al **ámbito privado** el 21% (5) está totalmente de acuerdo; 22% (4) está de acuerdo; 20% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 11% (2) está en desacuerdo; 26% (1) está totalmente en desacuerdo,

Respecto al **ámbito público** el 36% (5) está totalmente de acuerdo; 26% (4) está de acuerdo; 15% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 10% (2) está en desacuerdo; 13% (1) está totalmente en desacuerdo.

Figura 33: Gráfico respuestas al ítem 10: Se ofrece formación en materia de igualdad a las personas trabajadoras.

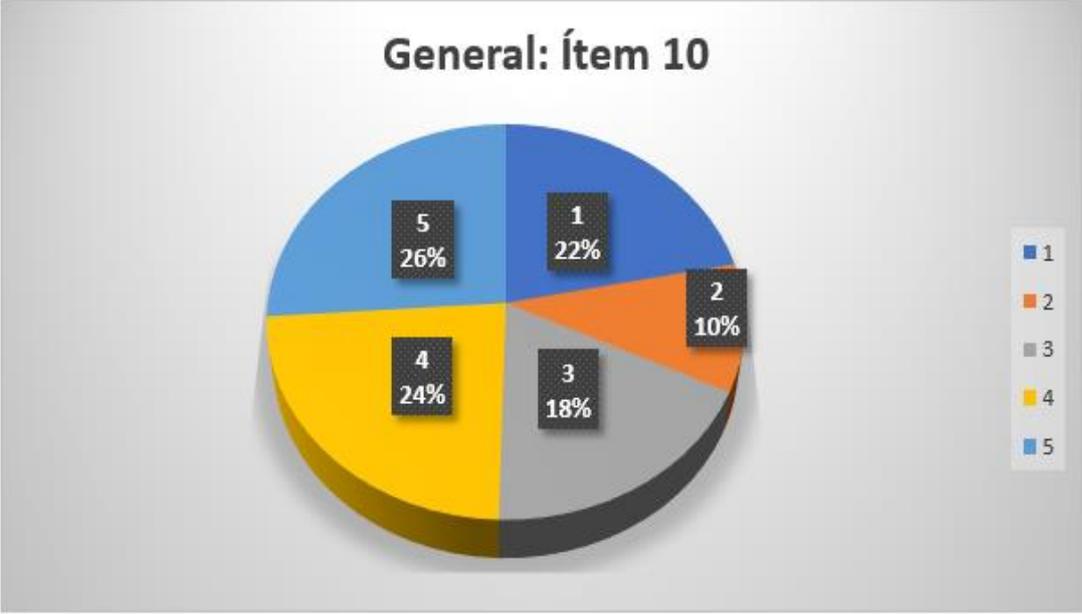


Figura 34: Gráfico respuestas al ítem 10 personal laboral empresa privada.

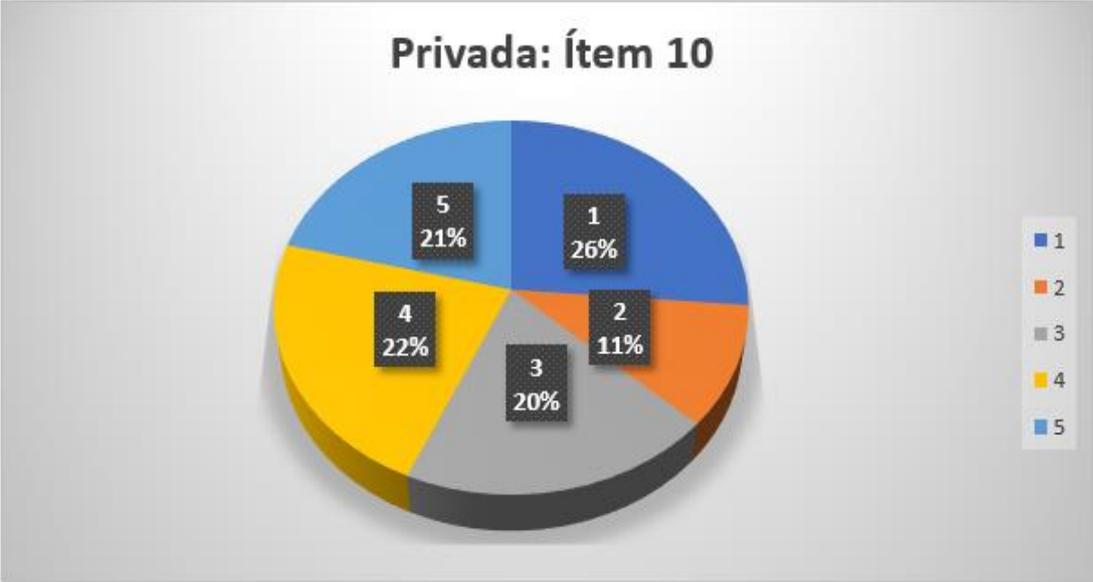
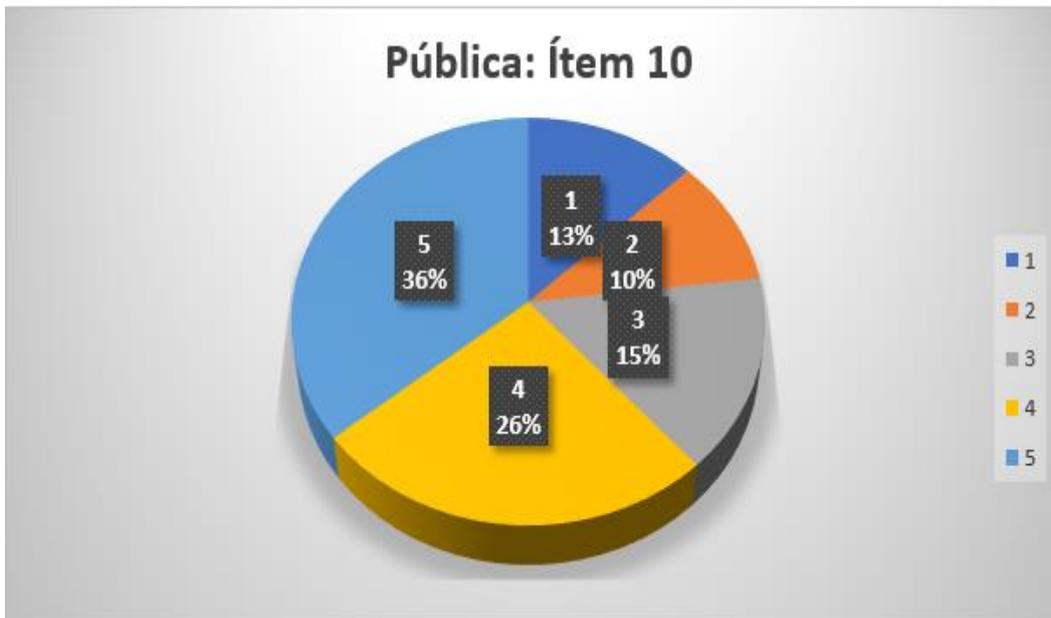


Figura 35: Gráfico respuestas al Ítem 10 personal laboral empresa pública.



ITEM 11: Dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual

En las respuestas **generales** se indica que el 30% (5) está totalmente de acuerdo con que su empresa dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual. El 16% (4) está de acuerdo; 25% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 6% (2) no está de acuerdo; 23% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al **ámbito privado** el 22% (5) está totalmente de acuerdo; 13% (4) está de acuerdo; 29% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 7% (2) está en desacuerdo; 29% (1) está totalmente en desacuerdo,

Respecto al **ámbito público** el 44% (5) está totalmente de acuerdo; 20% (4) está de acuerdo; 18% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 5% (2) está en desacuerdo; 13% (1) está totalmente en desacuerdo.

Figura 36: Gráfico respuestas ítem 11: Dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual

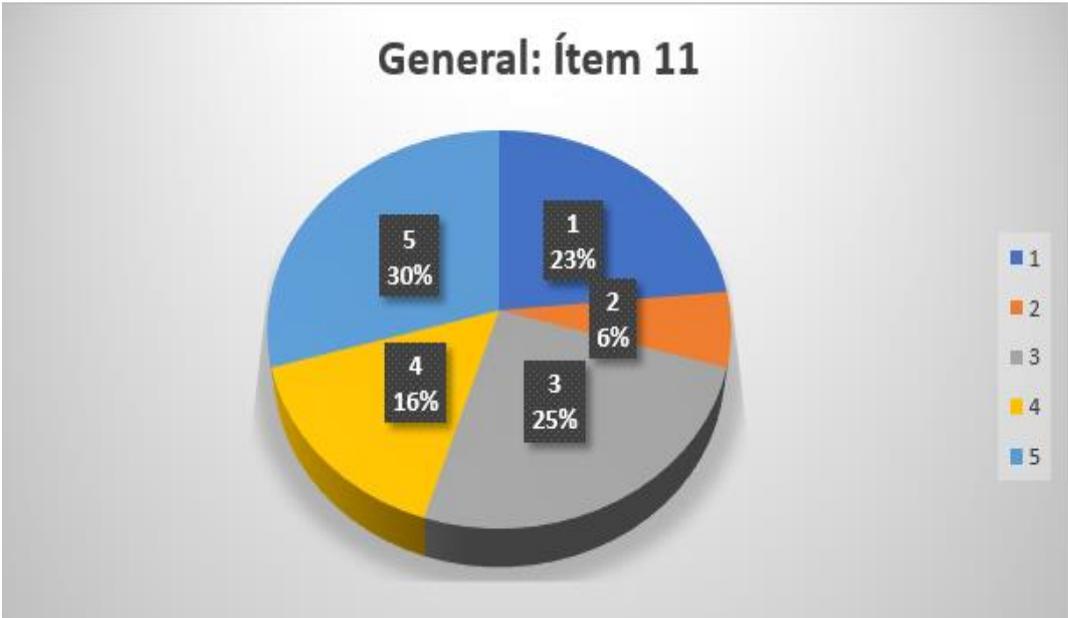


Figura 37: Gráfico respuestas al ítem 11 personal laboral empresa privada.

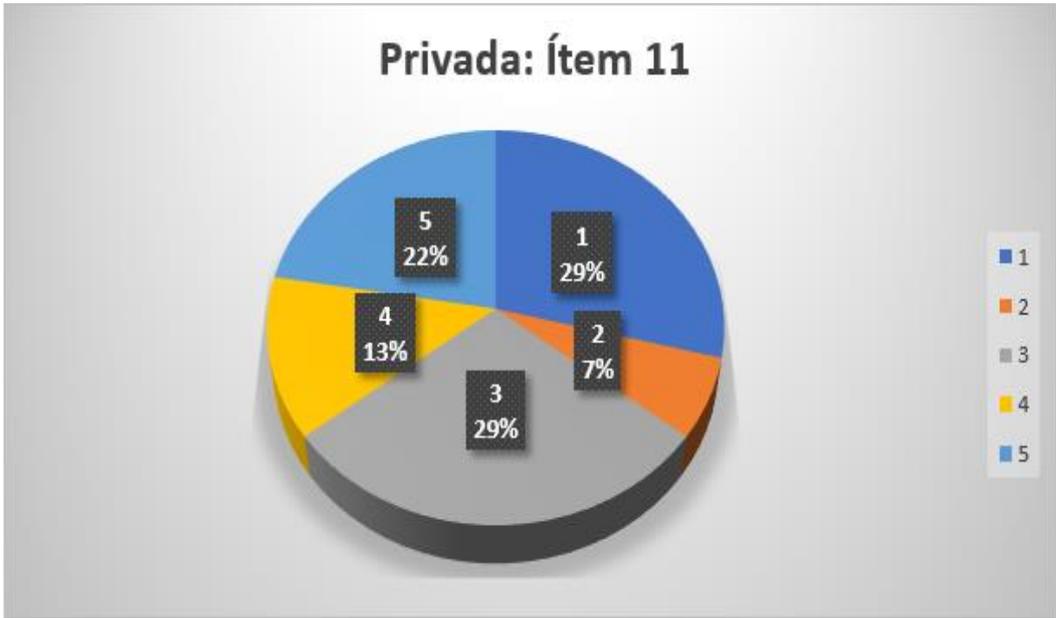
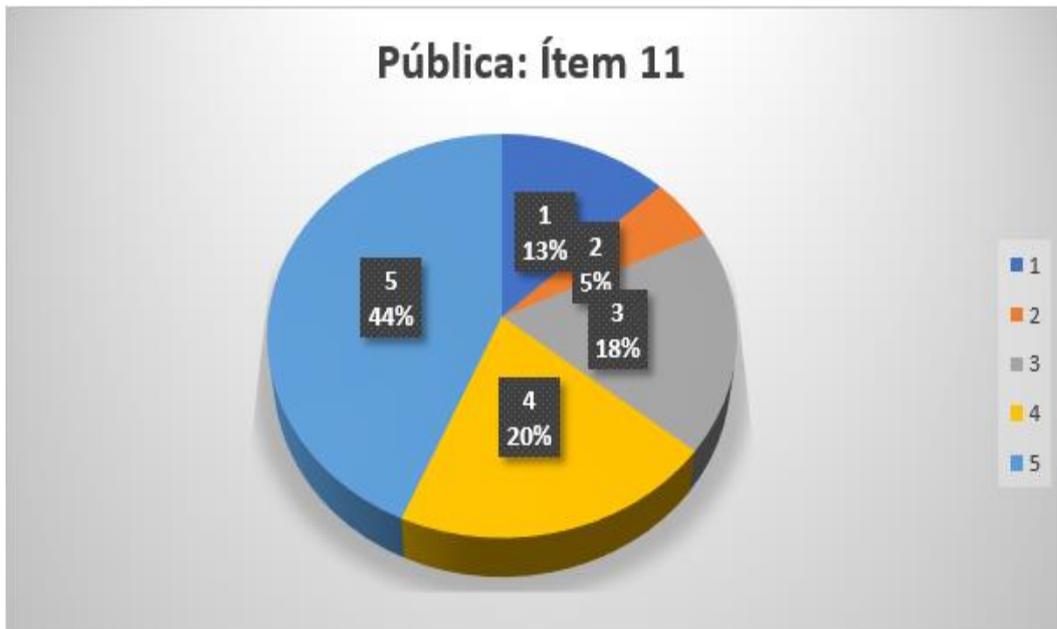


Figura 38: Gráfico respuestas al Ítem 11 personal laboral empresa pública.



ITEM 12: Las mujeres y los hombres tienen la misma retribución en el mismo puesto de trabajo

En las respuestas **generales** se indica que el 66% (5) está totalmente de acuerdo con que Las mujeres y los hombres tienen la misma retribución en el mismo puesto de trabajo. El 14% (4) está de acuerdo; 12% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 4% (2) no está de acuerdo; 4% (1) está totalmente en desacuerdo.

Respecto al **ámbito privado** el 61% (5) está totalmente de acuerdo; 13% (4) está de acuerdo; 14% (3) no está ni en acuerdo ni en desacuerdo; 7% (2) está en desacuerdo; 5% (1) está totalmente en desacuerdo,

Respecto al **ámbito público** el 77% (5) está totalmente de acuerdo; 15% (4) está de acuerdo; 8% (3) ni en acuerdo ni en desacuerdo; 0% (2) está en desacuerdo; 0% (1) está totalmente en desacuerdo.

Figura 39: Gráfico respuestas ítem 12 Las mujeres y los hombres tienen la misma retribución en el mismo puesto de trabajo

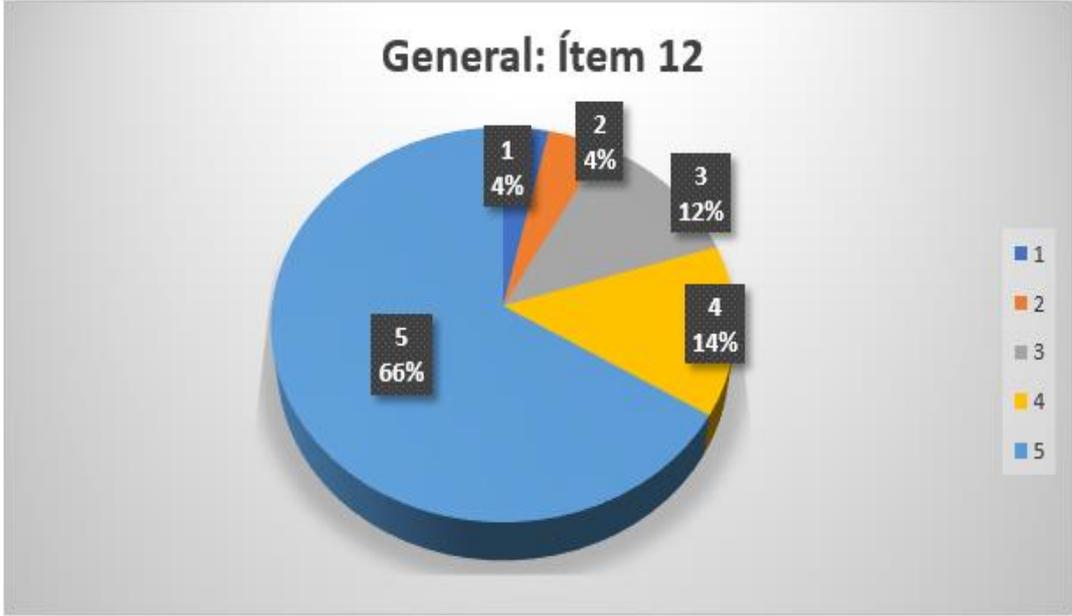


Figura 40: Gráfico respuestas al ítem 12 personal laboral empresa privada.

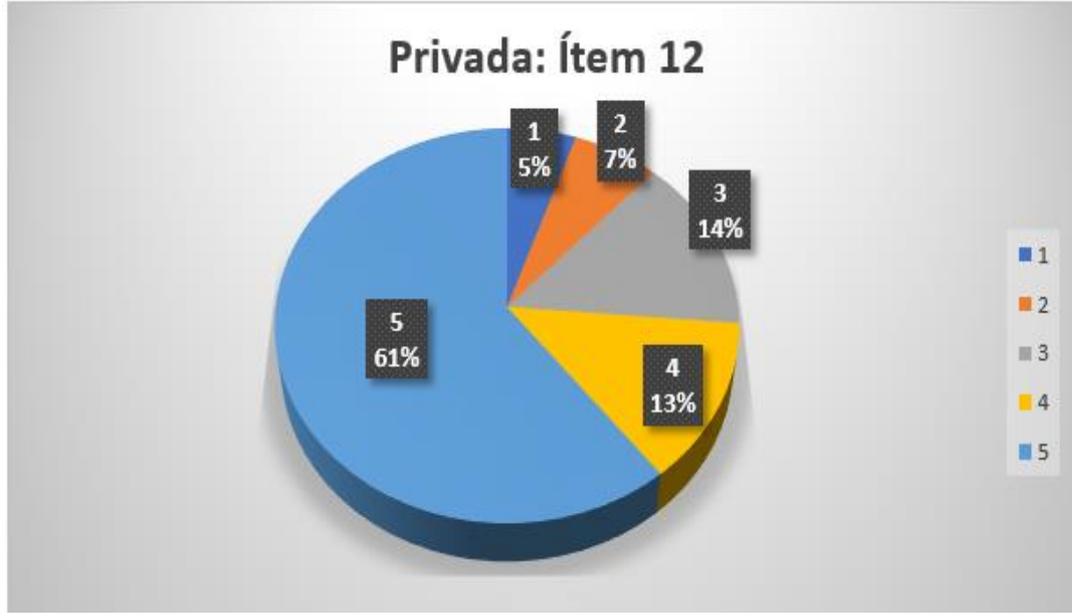
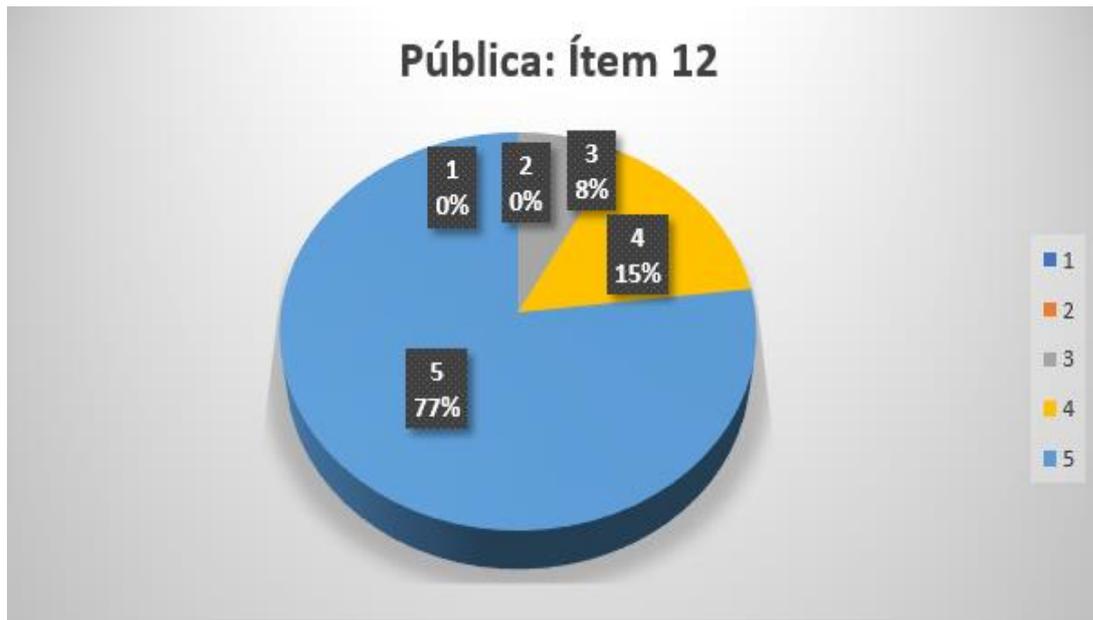


Figura 41: Gráfico respuestas al Ítem 12 personal laboral empresa pública.



ÍTEM 13: Flexibilidad de entrada y salida

En el ítem relativo a las preguntas acerca de si en la empresa existe flexibilidad de entrada y salida, se registra en las respuestas generales que el 59% contesta sí y el 41% contesta que no.

Para las empresas de ámbito privado las respuestas fueron: 57% contestó que Sí y el 43% contestó que no.

Respecto a los participantes de las empresas de ámbito público el 64% contestó que SI y el 36% contestó que NO.

Figura 42: Gráfico respuestas ítem 13: Flexibilidad de entrada y salida

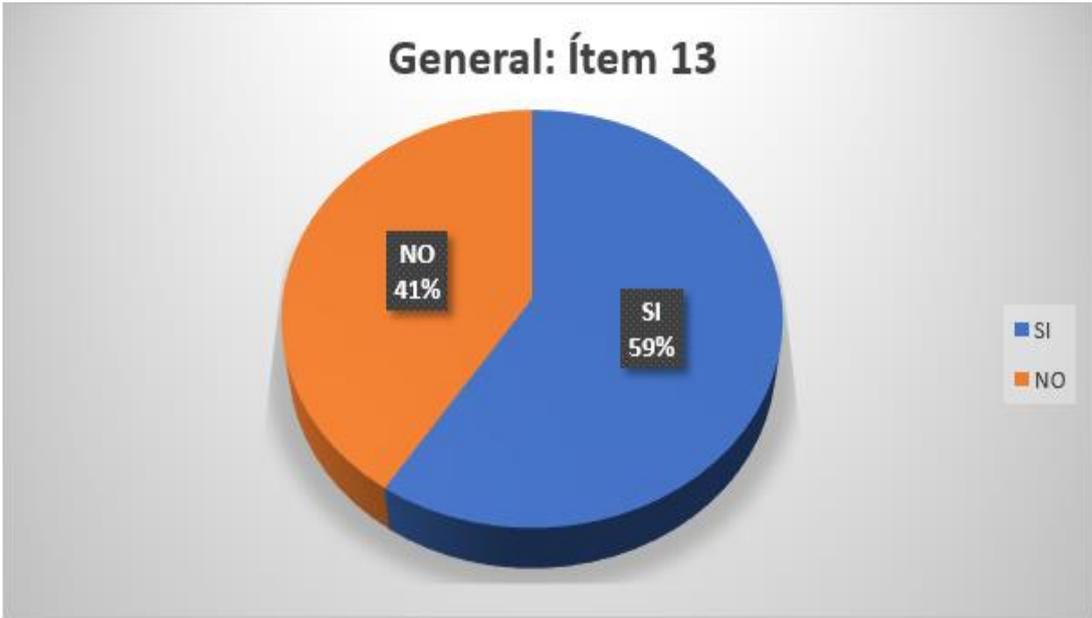


Figura 43: Gráfico respuestas al ítem 13 personal laboral empresa privada.

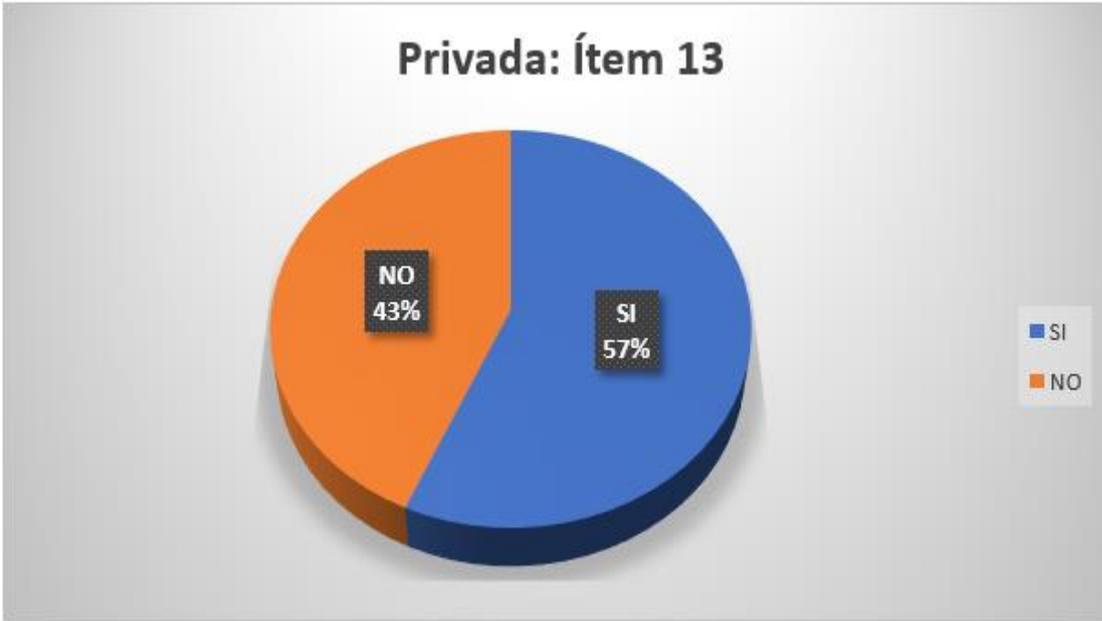
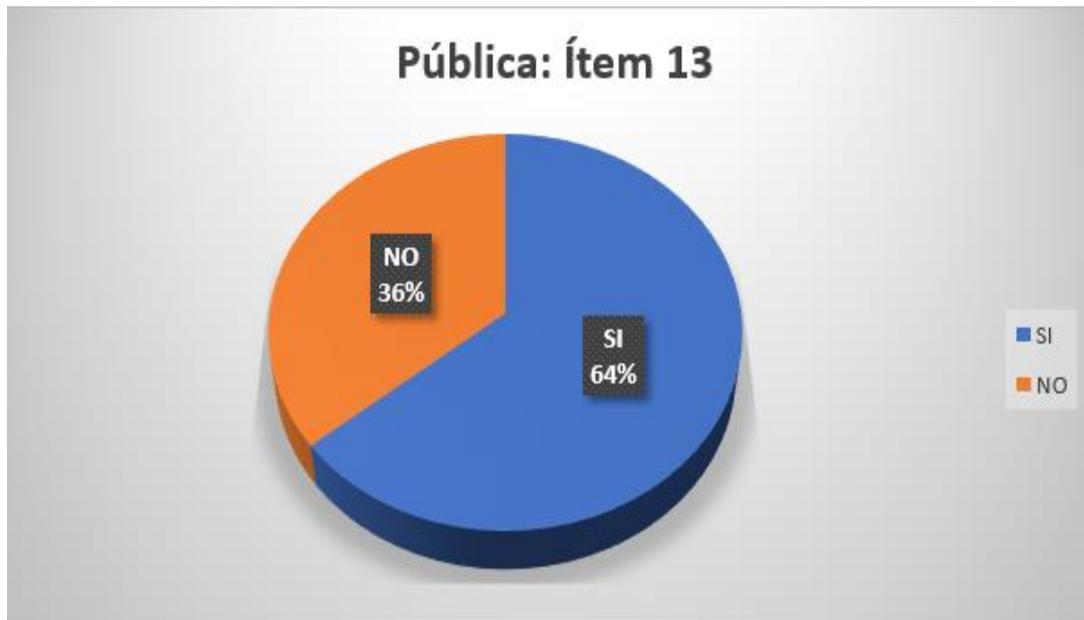


Figura 44: Gráfico respuestas al Ítem 13 personal laboral empresa pública.



ÍTEM 14: Teletrabajo

En el ítem relativo a las preguntas acerca del teletrabajo tienen como medida de conciliación el teletrabajo, se registra en las respuestas generales que el 45% contesta sí y el 55% contesta que no.

Para las empresas de ámbito privado las respuestas fueron: 42% contestó que Sí y el 58% contestó que no.

Respecto a los participantes de las empresas de ámbito público el 51% contestó que SI y el 49% contestó que NO.

Figura 45: Ítem 14: Teletrabajo

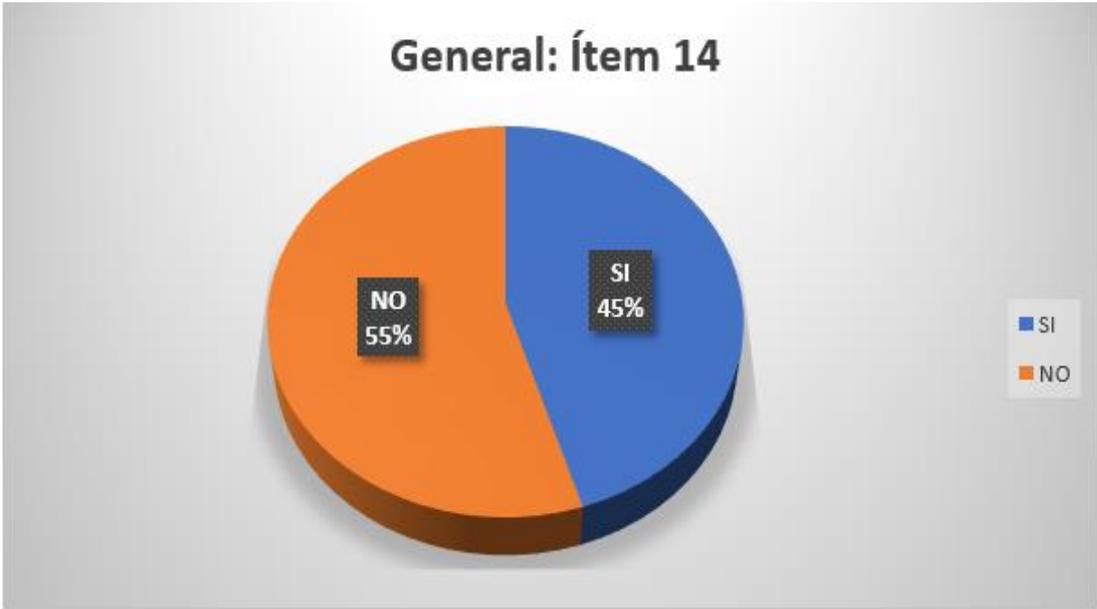


Figura 46: Gráfico respuestas al Ítem 14 personal laboral empresa privada.

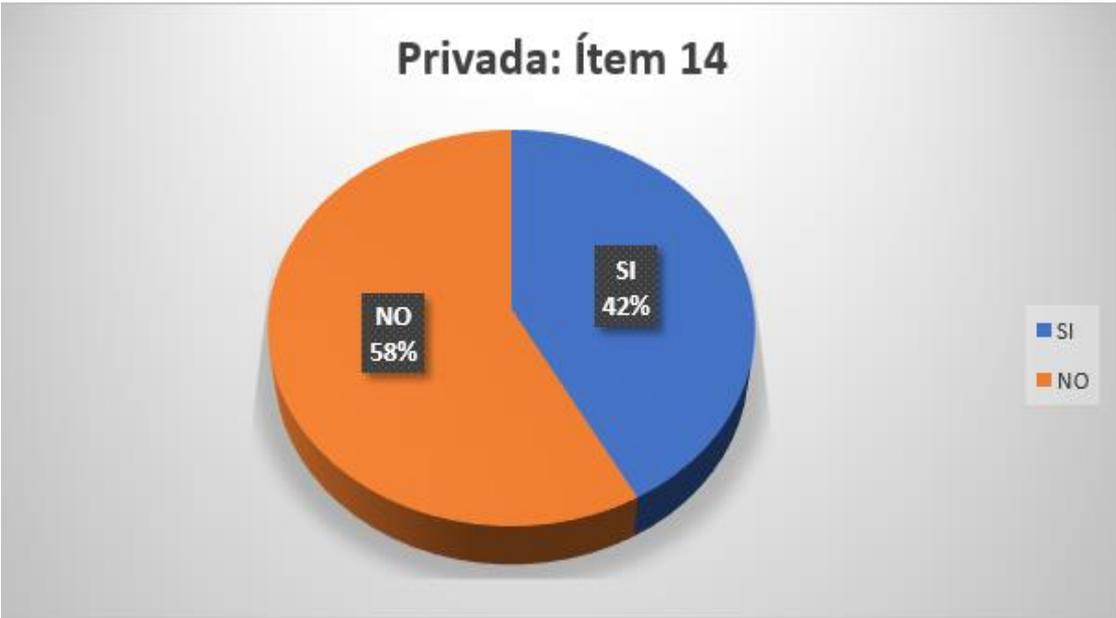
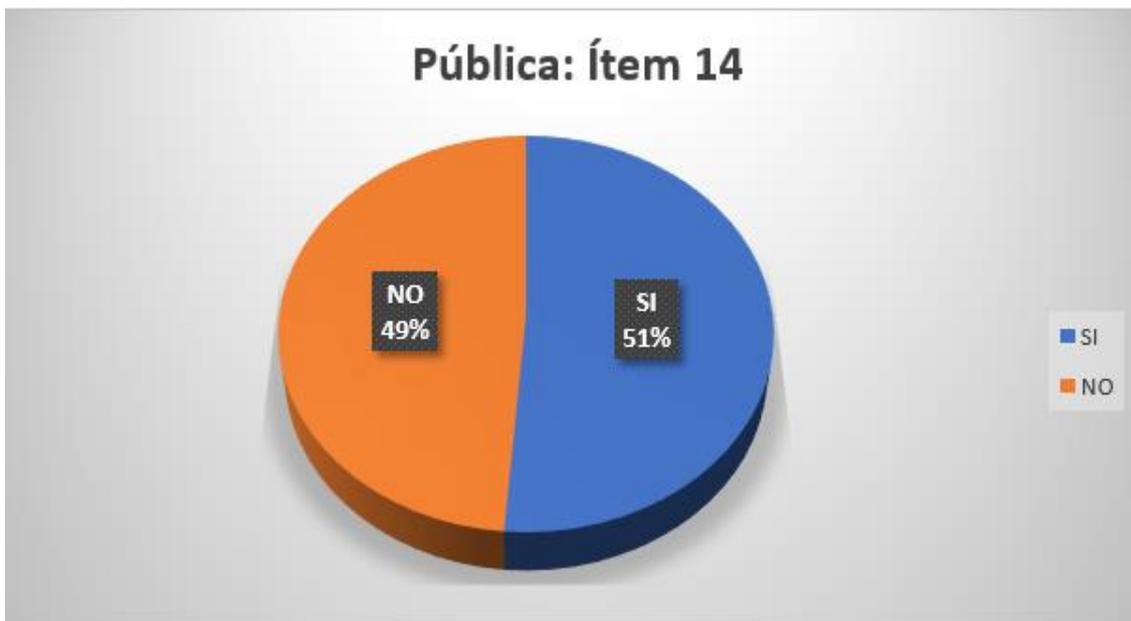


Figura 47: Gráfico respuestas al Ítem 14 personal laboral empresa pública.



ITEM 15: Reducciones de jornada más allá de las legalmente establecidas

En el ítem relativo al ítem: “Reducciones de jornada más allá de las legalmente establecidas”, se registra en las respuestas generales que el 29% contesta sí y el 71% contesta que no.

Para las empresas de ámbito privado las respuestas fueron: 29% contestó que Sí y el 71% contestó que no.

Respecto a los participantes de las empresas de ámbito público el 28% contestó que SI y el 72% contestó que NO.

Figura 48: Gráfico respuestas Ítem 15: Reducciones de jornada más allá de las legalmente establecidas

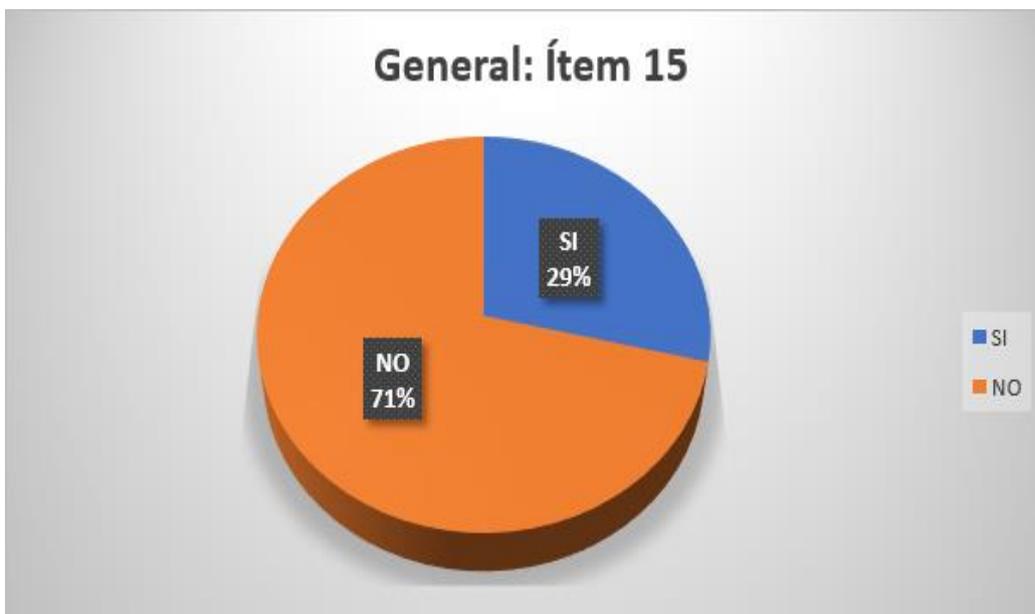


Figura 49: Gráfico respuestas al Ítem 15 personal laboral empresa privada.

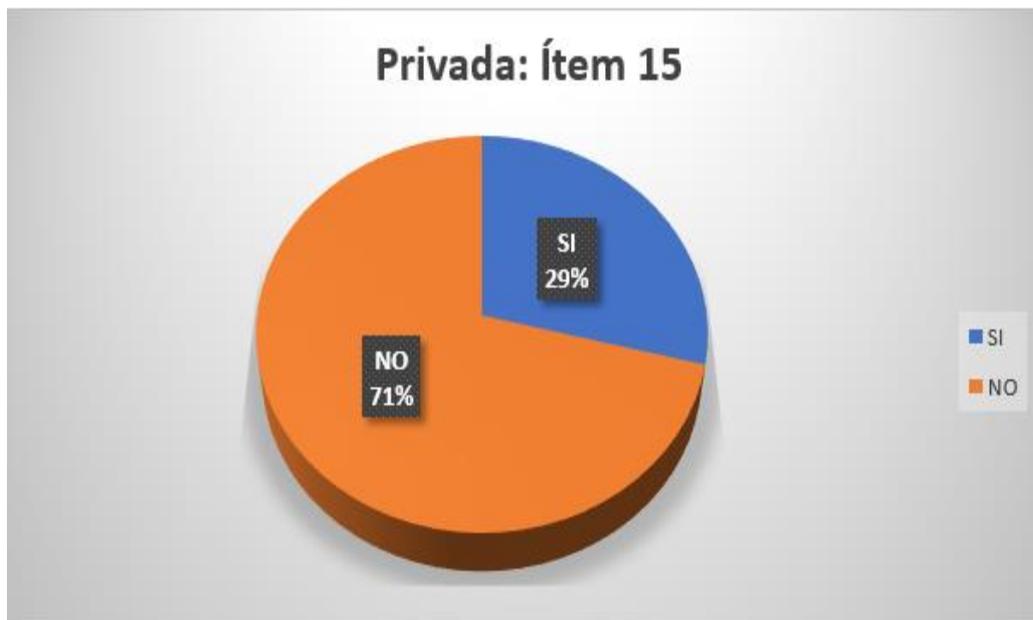
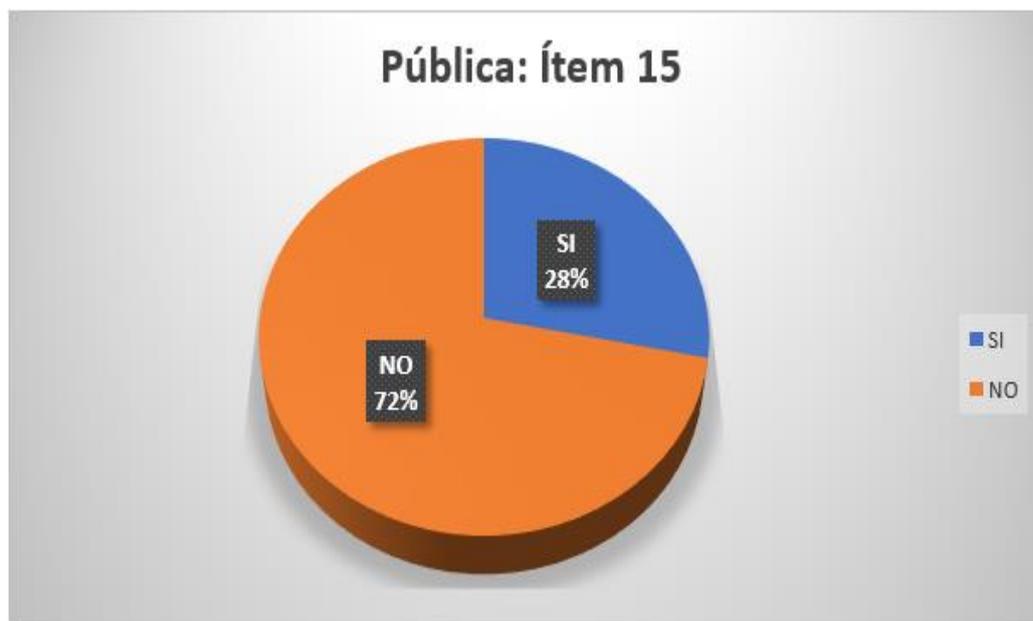


Figura 50: Gráfico respuestas al Ítem 15 personal laboral empresa pública.



ÍTEM 16: Permisos retribuidos para cuidado de menores y personas a su cargo.

En el ítem relativo al ítem: “Permisos retribuidos para cuidado de menores y personas a su cargo”, se registra en las respuestas generales que el 50% contesta sí y el 50% contesta que no.

Para las empresas de ámbito privado las respuestas fueron: 45% contestó que Sí y el 55% contestó que no.

Respecto a los participantes de las empresas de ámbito público el 55% contestó que SI y el 41% contestó que NO.

Figura 51: Gráfico respuestas ítem 16: Permisos retribuidos para cuidado de menores y personas a su cargo

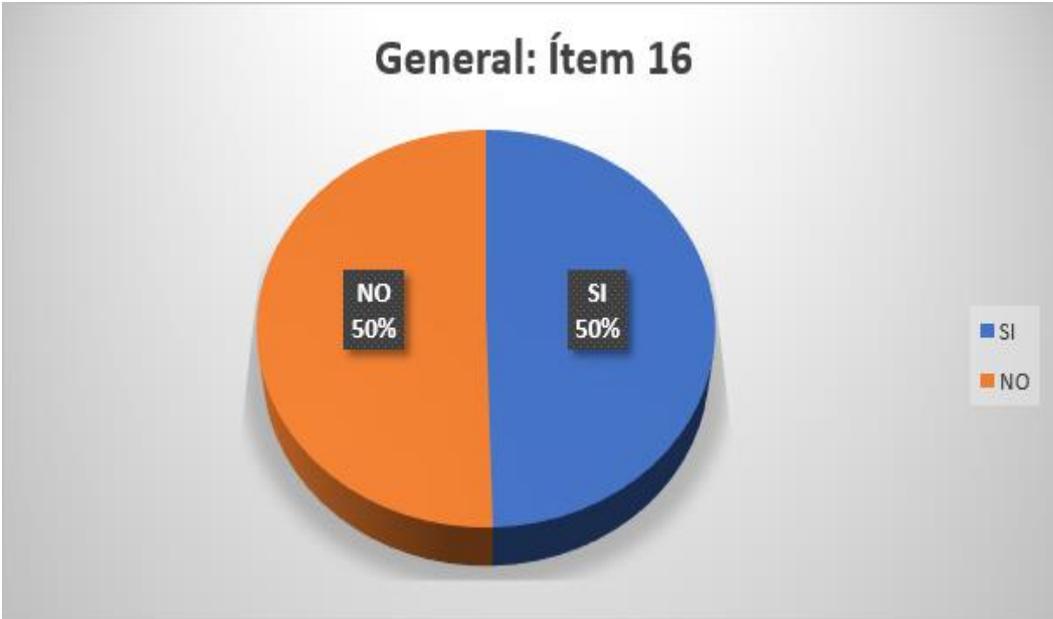


Figura 52: Gráfico respuestas al Ítem 16 personal laboral empresa privada.

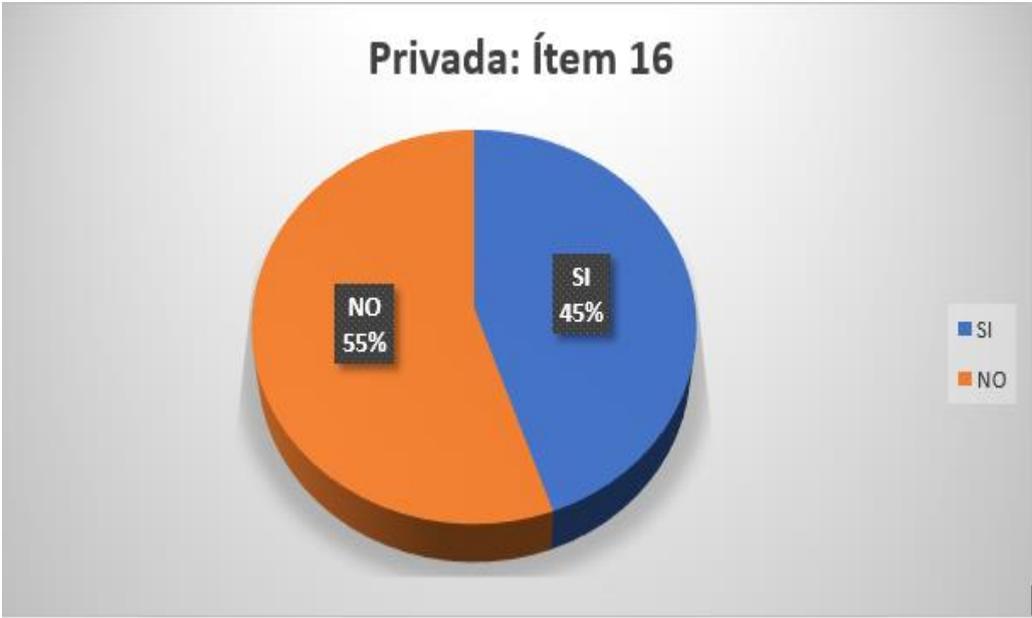
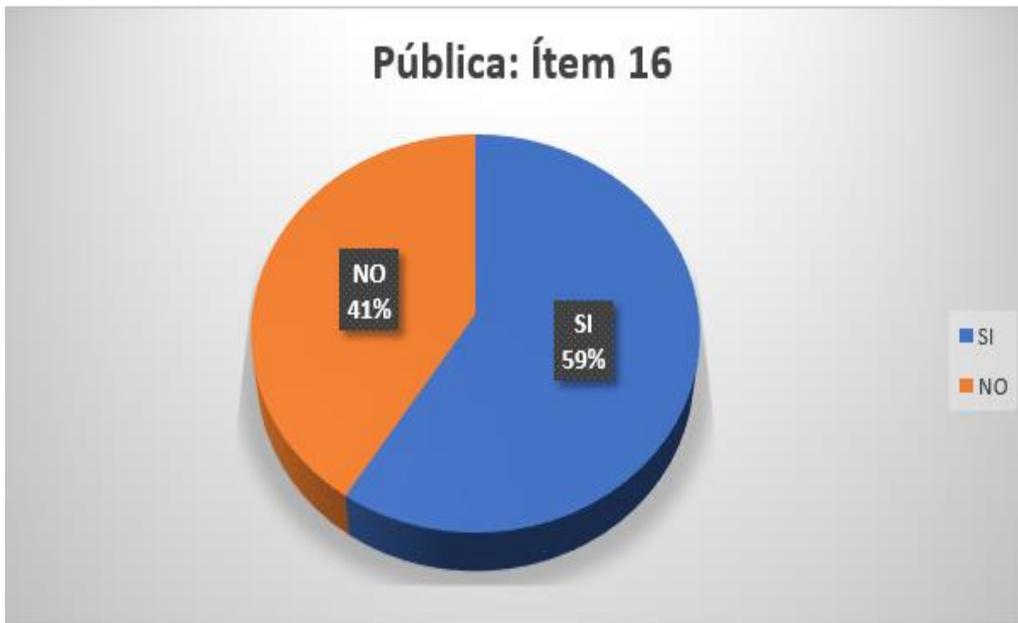


Figura 53: Gráfico respuestas al Ítem 16 personal laboral empresa pública.



ITEM 17: Sólo las establecidas por ley (Por ejemplo: Permisos de lactancia, reducción de horario, Maternidad y Paternidad).

En el ítem relativo al ítem: “Sólo las establecidas por ley (Por ejemplo: Permisos de lactancia, reducción de horario, Maternidad y Paternidad)”, se registra en las respuestas generales que el 85% contesta sí y el 15% contesta que no.

Para las empresas de ámbito privado las respuestas fueron: 80% contestó que Sí y el 20% contestó que no.

Respecto a los participantes de las empresas de ámbito público el 95% contestó que SI y el 5% contestó que NO.

Figura 54: Gráfico de respuestas ítem 17: Sólo las establecidas por ley (Por ejemplo: Permisos de lactancia, reducción de horario, Maternidad y Paternidad).

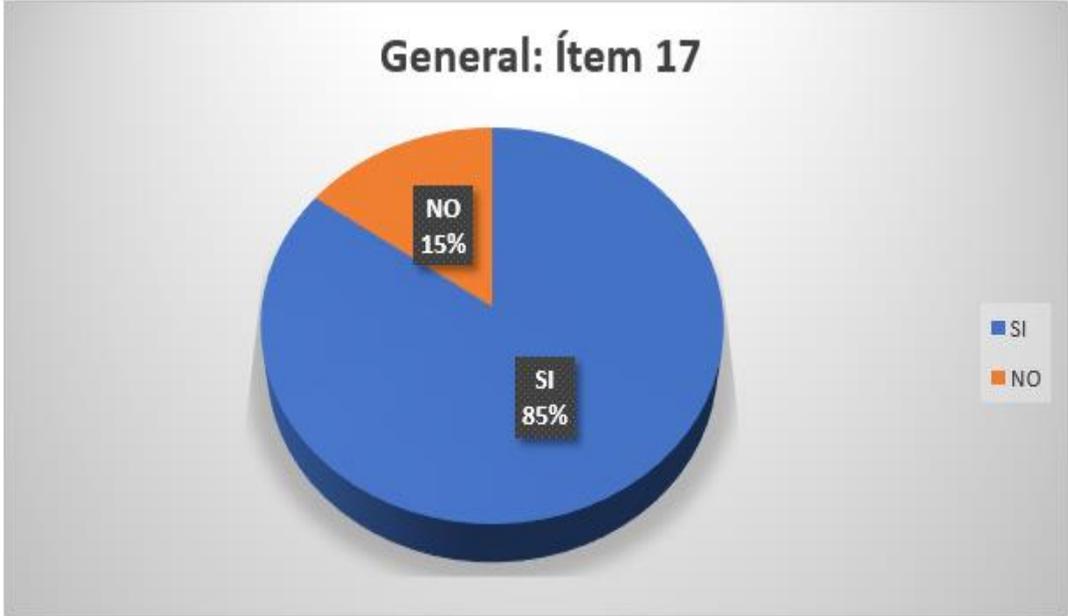


Figura 55: Gráfico respuestas al ítem 17 personal laboral empresa privada.

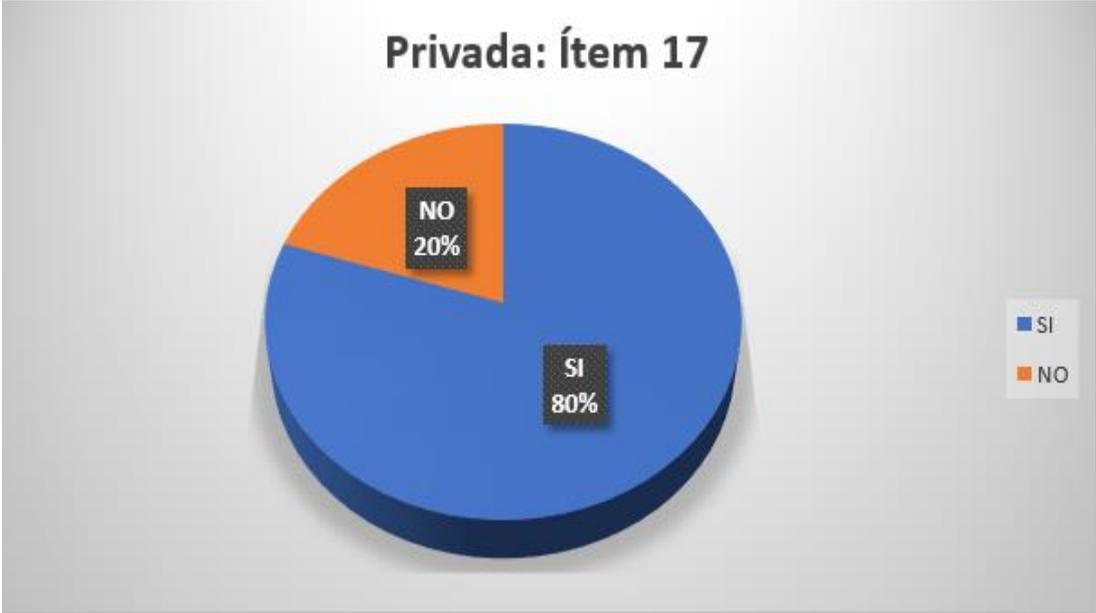


Figura 56: Gráfico respuestas al Ítem 17 personal laboral empresa pública.



ITEM 18: Otras (Señale si existen otras medidas no mencionadas anteriormente)

De los participantes que completaron este ítem se han obtenido las siguientes respuestas:

- Ampliación de maternidad/ paternidad, permisos por tratamiento de radioterapia, hasta un 5% de horas anuales recuperables para conciliación, permisos recuperables por conciliación, licencias sin sueldo hasta tres meses
- Compensación de horas
- La flexibilidad es complicada si se trabaja a turnos
- Día libre el día de cumpleaños
- 4 semanas tras el periodo de baja maternal para cuidado del menor
- No existen otras medidas en materia de igualdad, ni las veo necesarias realmente. Hay plena igualdad actualmente en la empresa sin necesidad de forzarla. Cada puesto lo ocupa la persona más capaz, sin fijarse en si es hombre o mujer.
- Flexibilidad horaria, excedencia, días de permisos por temas personales, teletrabajo, reuniones por videoconferencia
- No se pagan horas extras pero se hacen obligadas
- No existen
- Las legalmente establecidas en el estatuto básico del empleado público y convenio colectivo de aplicación
- No lo sé.

9. Análisis y discusión de los resultados.

En general se observa que los participantes perciben que sus empresas están comprometidas con los planes de igualdad. Aunque los participantes de empresas públicas muestran que estas medidas son más percibidas en este ámbito respecto a lo que señalan los participantes que trabajan en las empresas privadas. Esto puede ser debido a que las empresas públicas albergan más trabajadores y aparte están regidas por las leyes públicas. Hay que tener en cuenta también que muchas empresas privadas aún este año no tenían la obligación tener registrado el Plan de Igualdad.

Los resultados arrojan que tanto las empresas privadas como públicas usan el lenguaje no sexista en sus documentos y en las comunicaciones internas. Este dato afirma que las empresas cada vez usan más el lenguaje inclusivo, algo que a largo plazo deberá estar normalizado en las comunicaciones escritas y orales de las empresas.

La formación en igualdad para los empleados en las empresas cada vez es más común gracias a las medidas que hay en los planes de igualdad. Los participantes en su mayoría creen que los seleccionadores cuentan con ella, pero aun así, no están completamente seguros. Esto puede ser debido a que no hayan recibido formación en igualdad aún o los cursos que se oferten para ellos en esta materia sean escasos. Con lo cual habría que revisar si en las empresas están ofreciendo la formación a los empleados, o si es algo optativo y no obligatorio para los trabajadores. Aunque más adelante la mayoría indica que sí la reciben, siendo en la empresa pública donde más se oferta.

Otro punto a tratar es cómo están planteados los procesos de selección, si miden las competencias entre los candidatos objetivamente o si por el contrario, son subjetivos. Los resultados arrojan que la mayoría percibe esa objetividad a la hora de ser seleccionados. En el ámbito público los procedimientos usados, se podría decir que sí miden de manera objetiva esta selección, ya que casi todos acceden a través de exámenes y méritos académicos y laborales. En el ámbito privado no es así y se miran otras características, como por ejemplo la actitud hacia el puesto o la motivación frente al empleo, y en otros casos miran más la experiencia frente a otras características. Aquí se puede destacar que en ambos sectores la selección es totalmente diferente.

En el tema de los contratos temporales, aunque la percepción general parece la contraria, el número de contratos temporales que se celebra tanto para hombres como para mujeres, es percibido de manera igualitaria. Lo que lleva a concluir que no todos los trabajadores y trabajadoras conocen la situación laboral del resto de sus compañeros. Lo mismo ocurre en la celebración de contratos entre hombres y mujeres. Los participantes perciben que se contratan hombres y mujeres para puestos iguales. Aunque en la práctica real es algo que

aún tiene que trabajarse mucho. Ya que cada vez hay más mujeres realizando puestos que se asociaban hace unos años más a los hombres, ocurriendo lo mismo hacia el lado opuesto.

Los resultados también muestran que paulatinamente las empresas están adoptando horarios laborales más flexibles, permitiendo conciliar la vida laboral con la familiar o de ocio. La mayoría indica que las reuniones se celebran dentro del horario laboral, lo cual es beneficioso y justo para los trabajadores. En este punto hay que tener en cuenta que las empresas privadas y las públicas tienen horarios totalmente diferentes, a menos que se trate de empresas públicas donde haya rotación de turnos. Así que para elaborar medidas que vayan a favor de flexibilizar los horarios, habría que mirar el funcionamiento de cada empresa y adaptar los horarios y turnos de trabajo a la actividad que cada una tenga.

Uno de los puntos débiles que destaca sobre los demás es el protocolo de actuación en caso de abusos sexuales, estos protocolos apenas son percibidos por los participantes, los cuales muestran que no conocen si sus empresas disponen de uno, sobre todo esto se da más las respuestas aportadas por los trabajadores de la empresa privada. En este caso será muy interesante analizar el por qué y ver si en las empresas falta más visibilidad de la existencia del mismo.

El tema de igualdad salarial entre hombres y mujeres es otro punto que arroja un dato interesante. Los participantes tampoco muestran percibir diferencias salariales entre hombres y mujeres. Esto puede ser debido al desconocimiento de los salarios de los compañeros o a que tienen conocimiento de lo que se paga por categoría y grupo salarial. En la empresa pública es más fácil acceder a las bandas salariales que cada puesto tiene asignado. Y en la privada, aunque sí puede acceder ya que los salarios están publicados por convenio, hay diferencias y complementos salariales que no están reflejados en el convenio.

El análisis de los datos de este estudio indica la desigualdad que hay entre la empresa pública y privada en cuanto a las actividades que son para favorecer la conciliación laboral, como lo son el teletrabajo, las reducciones de jornada, el permiso retribuido de cuidado de menores y personas a cargo del trabajador, o las legalmente establecidas por la ley, como son, permisos de lactancia, reducción de horario, permisos de paternidad, maternidad, etc.

Para concluir este apartado, tras los resultados hay que comentar que la empresa pública tiene más medidas de igualdad que la empresa privada. Y que cada vez los empresarios tienen más responsabilidades de cara a mejorar la igualdad laboral en sus empresas.

10. Conclusiones.

La conclusión principal tras la realización de este trabajo es que implementar cuestionarios dirigidos al personal laboral de una empresa en la fase de diagnóstico es una herramienta que permite obtener un análisis con más precisión de lo que ocurre dentro de una organización en cuanto a las medidas de igualdad. Estos datos deben ser tomados en cuenta por la comisión negociadora para la elaboración del plan de igualdad.

Por otro lado, se ha comprobado que las organizaciones donde trabajan los participantes aplican medidas para la igualdad. El dato más llamativo es la carencia acerca del conocimiento del protocolo de abusos sexuales, por parte de los trabajadores, donde se observa que en la empresa privada hay menor conocimiento de la existencia del mismo.

Para la realización de este estudio se abrió la participación a una muestra general de la población trabajadora ya que no ha sido posible aplicarlo a una empresa en concreto. Esto ha ofrecido diversos puntos de vista, sobre todo al realizar un análisis entre la empresa privada y la empresa pública. Esto aporta ideas para elaborar futuras herramientas de medida de igualdad enfocándolas específicamente a cada sector.

Una vez concluido este estudio, una de nuestras recomendaciones de cara al uso del cuestionario que se ha presentado aquí sería la de adaptarlo a cada empresa en el caso de que haya algún punto que no esté reflejado en la ley se quiera conocer. Para aquellas que tengan que realizar modificaciones en el plan de igualdad o quieran realizar un estudio más seguido acerca de la eficacia del plan, una vez implantado, este tipo de cuestionarios es una herramienta muy eficiente para realizar un seguimiento.

11. Bibliografía

- ¿Cómo implantar un plan de igualdad en tu empresa? (s.f.). Recuperado 20 julio 2022, de <https://www.randstad.es/tendencias360/como-implantar-un-plan-de-igualdad-en-tu-empresa/>
- Benito-Osorio, D., Jiménez, A., Díaz Dávila, C. & Zazo Vaquero, M. (2019). La diversidad de género en los consejos de administración y el rendimiento empresarial: perspectivas actuales y futuras. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 23(2), 12–22.
- Bernardo, R. (2019) La gran encuesta salarial del INE muestra que la brecha de género cae por debajo del 20%. Recuperado de https://cadenaser.com/ser/2021/06/22/economia/1624354617_007763.html
- Carrasco, Rastrilla, L. (2014) *Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa. La igualdad es un buen negocio* pág. 220)
- Consejo Económico y Social, (CES) (2016): Informe 5/2016. La participación laboral de las mujeres en España. <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>, Madrid.
- De la Rica, S., Goerlich, F., Cuesta, A, Domínguez, M., Gálvez, L., Guilló, D., Rodríguez, P y Villar, A. (Dir.). (2010). *Mujeres y mercado laboral en España*. Fundación BBVA. Bilbao
- Fundación AUCAVI (s.f.) *Protocolo de actuación en el proceso de selección de personal con perspectiva de género*. Recuperado el 12.03.2022 en <https://www.fundacionaucavi.org/documentos/3.guia-seleccion-perspectiva-genero-aucavi.pdf>
- Glass Ceiling Commission. (1995). *Glass Ceiling Commission-Good for business: Making full use of the nation's human capital*.
- Grau Pineda, M. D. C. (2020). Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*.
- Herrero, A. (2019). *El Plan de Igualdad también es Employer Branding*, recuperado de: www.agendaempresa.com.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71 (2007).
- Ministerio de Igualdad (s.f.) *Guía fase 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa*. Recuperado el 26.06.2022 de: <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>
- Rasines Sarabia, M. (2021). *La implantación de Planes de Igualdad en la Empresa*.

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 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE núm. 272 (2020).

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, BOE núm. 57 (2019).

Sierra, E. (2017). El papel de los planes de Igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas. *Lan Harremanak* 38 (2017-II) (204-228).

Sierra, E. (2017). El papel de los planes de Igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas. *Lan Harremanak* 38 (2017-II) (204-228).

Talens, A. (2021) El 70% de los puestos directivos de las empresas públicas son ocupados por hombres. Recuperado de

https://cadenaser.com/emisora/2021/05/08/radio_valencia/1620466455_124717.html

UNESCO (2012). World atlas of gender equality in education. París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de

<https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/documents/unesco-world-atlas-gender-equality-education>

12. Anexos

Anexo A: Cuestionario usado en el presente estudio

ESTUDIO DE PERCEPCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESA

A continuación va a participar en un estudio de percepción de los Planes de Igualdad en las empresas. Este estudio está dirigido a personas empleadas tanto en organizaciones públicas como privadas. La participación en la investigación es completamente anónima. Los datos quedarán registrados para la elaboración de uno de los Trabajos Fin de Máster de la Universidad Internacional de Andalucía.

*Obligatorio

Edad:*

Sexo*

Mujer

Hombre

Antigüedad en la empresa:*

Año de fundación de la empresa*

Sector al que se dedica su empresa (Ej. Sanitario, Metal, Comercio, Industrial, informático, distribución y logística, alimentación, etc....)*

Tipo de organización en la que trabajo:*

Pública

Privada

Número de trabajadores en mi organización (Aproximadamente)*

Tipo de contrato*

Duración determinada o temporal

Indefinido

Obra y servicio

Puesto de trabajo:*

¿Posee formación en Igualdad?*

SI/ NO

Nivel de estudios:*

SIN ESTUDIOS/ EGB/ESO/ FPE/ BACHILLERATO/ UNIVERSITARIOS/

INSTRUCCIONES

El siguiente cuestionario se ha elaborado para realizar un estudio de percepción de los planes de igualdad en las empresas. El cuestionario va dirigido a trabajadores activos, en empresas tanto públicas como privadas. Para participar en el estudio lea con atención los siguientes ítems y marque en una escala del 1 al 5 el que más se acerque a su percepción real.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJA ACTUALMENTE....

1. Está comprometida con la igualdad a través de procedimientos y documentos reales.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2. Utiliza lenguaje no sexista en sus procedimientos y documentos como parte de su política.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3. Las personas que intervienen en los procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4. Mi proceso de selección se realizó en base a procedimientos que medían mis competencias de forma objetiva.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
5. Los contratos temporales recaen más en las mujeres.*
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- .6 Existen puestos de trabajo en la que sólo se contratan hombres.*
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
7. Existen puestos de trabajo en la que sólo se contratan mujeres.*
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
8. El horario laboral garantiza la conciliación de la vida personal.*
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
9. Las reuniones de trabajo se hacen durante la jornada laboral y no se extienden más allá.*
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
10. Se ofrece formación en materia de igualdad a las personas trabajadoras.*
- 1

- 2
- 3
- 4
- 5

11. Dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

12. Las mujeres y los hombres tienen la misma retribución en el mismo puesto de trabajo*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

A continuación deberás marcar con un sí o un no, acerca de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal que existen en tu organización

13. Flexibilidad de entrada y salida*

- SI
- No

14. Teletrabajo*

- SI
- No

15. Reducciones de jornada más allá de las legalmente establecidas*

- SI
- No

16. Permisos retribuidos para cuidado de menores y personas a su cargo*

- SI
- No

17. Sólo las establecidas por ley (Por ejemplo: Permisos de lactancia, reducción de horario, Maternidad y Paternidad).*

SI/ No

18. Otras (Señale si existen otras medidas no mencionadas anteriormente)

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN