

**LA**  
**IGUALDAD**  
*laboral*  
**ES POSIBLE**



**INFORME**  
**OPI 2022**

# Índice

- | **1** Introducción
- | **2** El Observatorio
- | **3** Metodología
- | **4** Participantes
- | **5** Resultados del análisis anual
- | **6** Evolución políticas de igualdad
- | **7** Conclusiones
- | **8** Recomendaciones



# 1 Introducción

El **Observatorio de Igualdad en las Relaciones Laborales de la provincia de Albacete** presenta su tercer informe anual, un diagnóstico para estudiar la implementación de políticas de Igualdad en la provincial, a través del cual pretendemos:



Mostrar una radiografía de la provincia sobre la implementación de medidas, planes y políticas de igualdad.



Verificar la correcta aplicación de la actual normativa vigente.



Medir variables MACRO que permitan conocer la evolución de la igualdad en las empresas de la provincia.

Extraer buenas prácticas, visibilizar, compartir y proponer recomendaciones y acciones de mejora

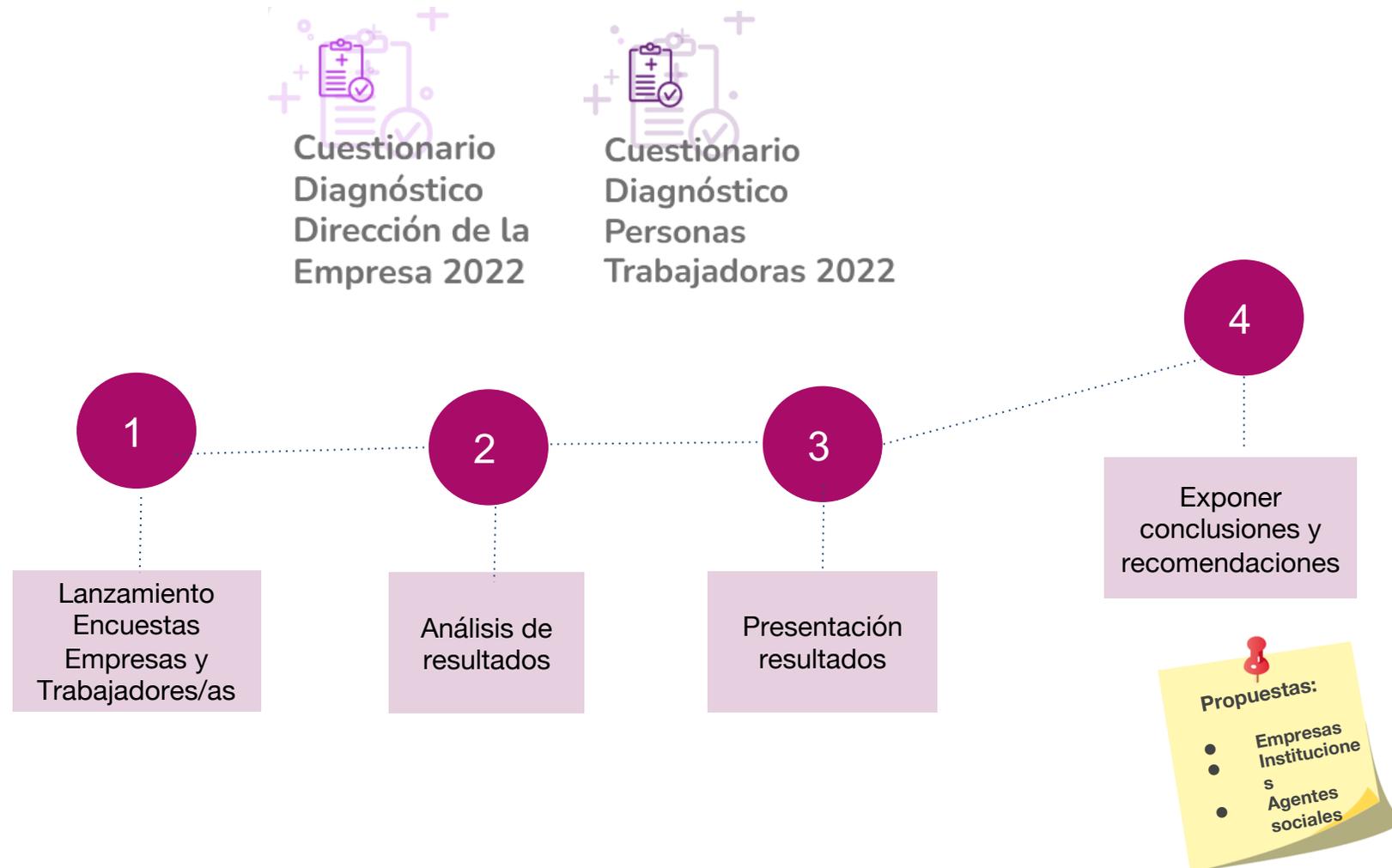
## 2 El Observatorio

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.



### 3 Metodología

Los **indicadores** son obtenidos a partir de dos cuestionarios diferenciados, uno de ellos lanzado a empresas del tejido albaceteño y otro a personas trabajadoras.



## 4 Participantes

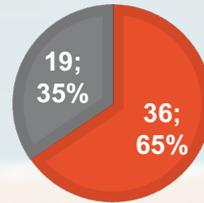
# PARTICIPANTES 2022... EMPRESAS



### Muestra: Empresas

- Han participado un total de **56 Empresas**.
- Han respondido un 64% de mujeres y un 33% de hombres

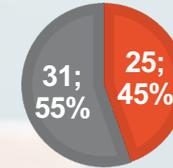
■ Mujeres ■ Hombres



### Representantes Legales de la Plantilla

- Un **55%** de las empresas participantes frente a un **45%** afirman contar con Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

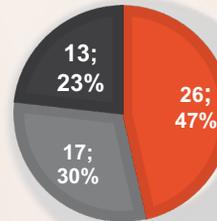
■ Empresas con RLPT  
■ Empresas sin RLPT



### Tamaño empresas participantes

- El **77%** de las empresas participantes tienen menos de 50 personas en plantilla frente a un 23% que cuentan con una plantilla por encima de 50.

■ Menos de 10 ■ Entre 10 - 49  
■ Más de 50



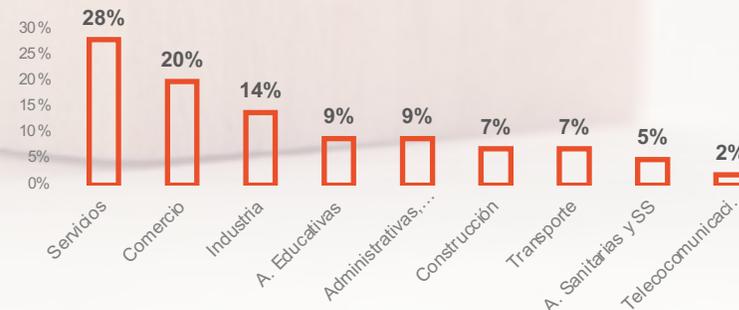
### Municipios

- El **71%** de las empresas participantes tienen su sede en **Albacete**.
- El **7%** de las empresas participantes tienen sede en **Villarrobledo**; un **4%** en **Caudete** y otro **4%** en **Almansa**. El resto pertenecen a municipios como **Albatana, Casas-Ibañez, Hellín, La Roda, Munera, Ossa de Montiel, Montealegre del Castillo y Tarazona de la Mancha**.

### Sectores

- Servicios: 28%
- Comercio: 20%
- Industria: 14%
- Actividades educativas: 10%
- Administrativas, jurídicas y consultoría: 10%
- Construcción: 8%
- Transporte: 7%
- A. Sanitarias y SS: 6%
- Agricultura, ganadería y pesca: 2%

■ Sectores participantes



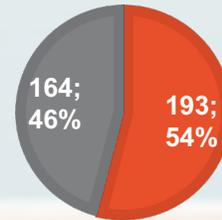
# PARTICIPANTES 2022... TRABAJADORES/AS



## Muestra: Trabajadores/as

- Han participado un total de **358 profesionales de empresas albaceteñas**.
- Han respondido un 54% de mujeres y un 46% de hombres

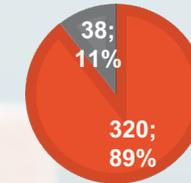
■ Mujeres ■ Hombres



## Representantes Legales de la Plantilla

- El **89%** de los/as participantes trabajan en empresas con Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

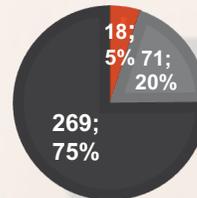
■ Empresas con RLPT  
■ Empresas sin RLPT



## Tamaño empresas empleadoras

- El **75%** de los/as participantes trabajan en empresas más de 50 personas en plantilla frente a un 24% que cuentan trabajan en empresas más pequeñas, con un volumen de plantilla inferior.

■ Menos de 10 ■ Entre 10 - 49  
■ Más de 50



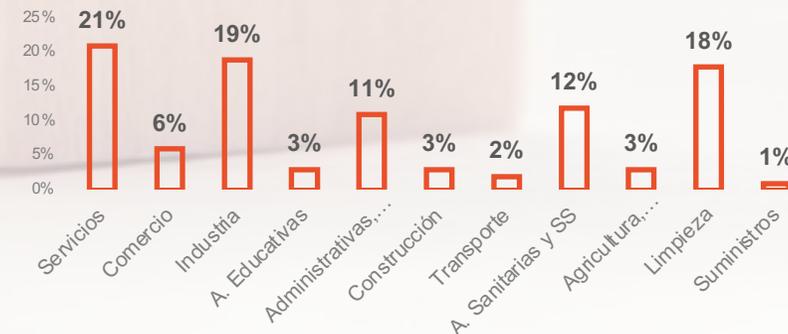
## Municipios

- El **65%** de las personas participantes trabajan en empresas ubicadas en **Albacete**.
- El 12% de los/as participantes trabajan en Almansa, 8% en Hellín, 4% en Caudete y otro 3% en Villarrobledo.

## Sectores

- Servicios: 21%
- Comercio: 6%
- Industria: 19%
- Actividades educativas: 3%
- Administrativas, jurídicas y consultoría: 11%
- Construcción: 3%
- Transporte: 1%
- A. Sanitarias y SS: 12%
- Agricultura, ganadería y pesca: 3%
- Limpieza y servicios domésticos: 18%
- Suministros: 1%

■ Sectores participantes



5

## Resultados del análisis anual



#RESULTADOS2022

## RESULTADOS 2022



### PLANES DE IGUALDAD

El **46%** de las empresas participantes cuentan con plan de igualdad.

- El **92%** de las empresas obligadas (más de cincuenta trabajadores/as) afirman haber implantado un plan de igualdad.
- El **50%** lo ha registrado en REGCON.

\*\*Un total de **35 empresas** albaceteñas han registrado un plan de igualdad en REGCON en 2022.



### Seguimiento de los PLANES DE IGUALDAD

El **73%** de las empresas afirma hacer un seguimiento del plan de igualdad frente a un **26%** que no lo hacen o no está seguras:



### Registro SALARIAL

El **73%** de las empresas afirma hacer el Registro salarial anual frente a un **26%** que no lo hacen o no está seguras.



### Acoso SEXUAL y por razón de SEXO

El **66%** de las empresas han implementado un protocolo de acoso frente a un **34%** que afirman que no o que no están seguras.



### MEDIDAS Igualdad

El **66%** del tejido empresarial implementa medidas de igualdad, frente a un **34%** que no lo hace.

- De éste, el **89%** implementa medidas para fomentar la conciliación. Más del **50%** afirman implementar medidas de sensibilización y formación, acciones para un uso del lenguaje inclusivo y medidas de igualdad salarial. Un **43%** implantan protocolos, guías y procedimientos para garantizar un entorno libre de discriminaciones sexistas.



El **39%** de las trabajadoras y trabajadores NO pueden afirmar con seguridad si sus empresas implantan medidas para fomentar la igualdad, frente a un **60%** que afirman que si las implementan (de los cuales **51%** son mujeres frente a un **49%** hombres).



El **88%** de las **empresas** consideran que SI hay igualdad salarial, En el caso de los/as trabajadores/as coinciden el **84%** (**53%** de mujeres y **47%** de hombres).



# OPI en cifras



6

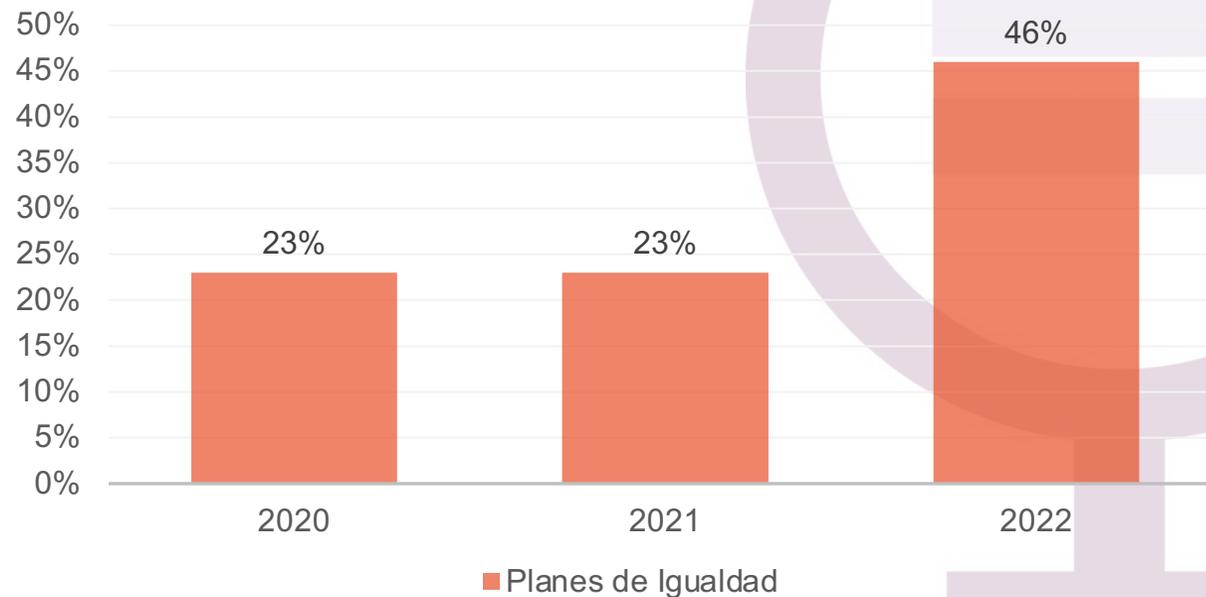
## Evolución de las políticas de Igualdad en Albacete



#DATOSEVOLUCIÓN

### PLANES DE IGUALDAD

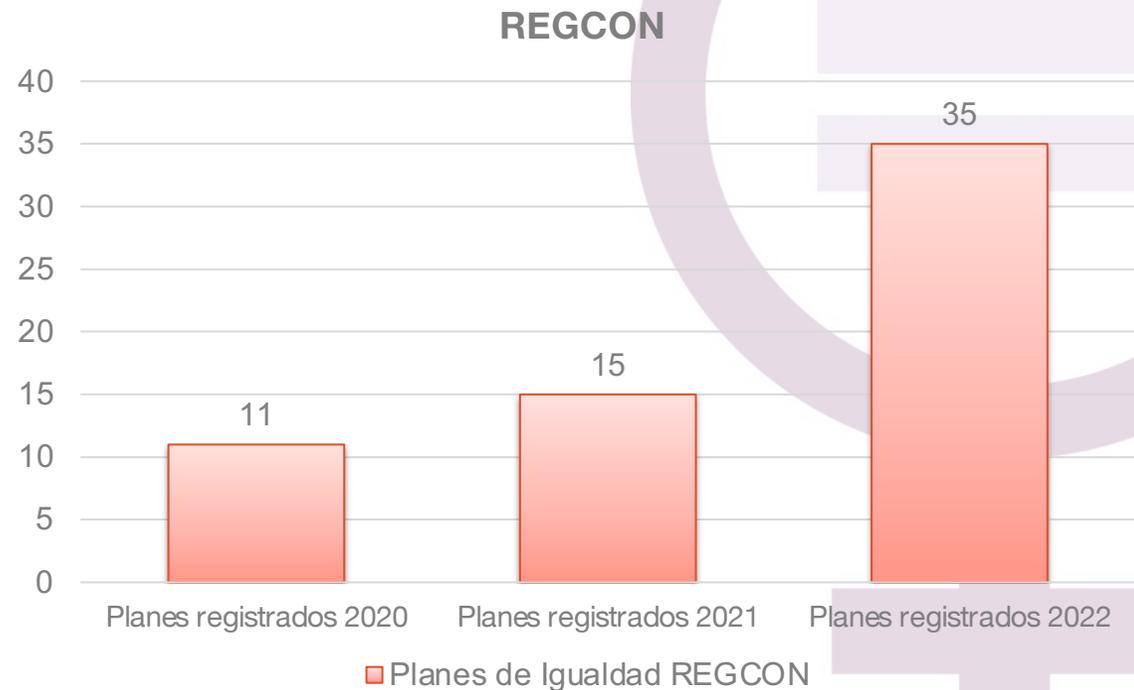
- En 2020 y 2021, solo 2 de cada 10 empresas contaban con un plan de igualdad (voluntarios y obligatorios). Actualmente, se han duplicado, y **4 de cada 10** empresas han acordado un plan de igualdad.
- Cabe tener en cuenta que tal y como se indicó anteriormente, en este último año el **92%** de las empresas **obligadas** afirman contar con un plan de igualdad. Así, desde el OPI podemos afirmar una evolución en la implantación de planes de igualdad.



Las empresas de más de 50 personas en plantilla están obligadas a negociar un plan de igualdad (art. 45 LOI)

### Planes de Igualdad registrados en REGCON

- Ha aumentado considerablemente el número de planes de igualdad registrados en los dos últimos años con respecto al primer año desde la aprobación de la nueva normativa de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020), concretamente, a fecha actual hay un total de **35 planes de igualdad registrados** en la provincia de Albacete.
- Cabe tener en cuenta que según datos del INE, **80 empresas** de Albacete cuentan con más de 50 personas en plantilla, por lo que más de la mitad de las organizaciones de la provincia todavía tienen el registro del plan de igualdad como tarea pendiente.

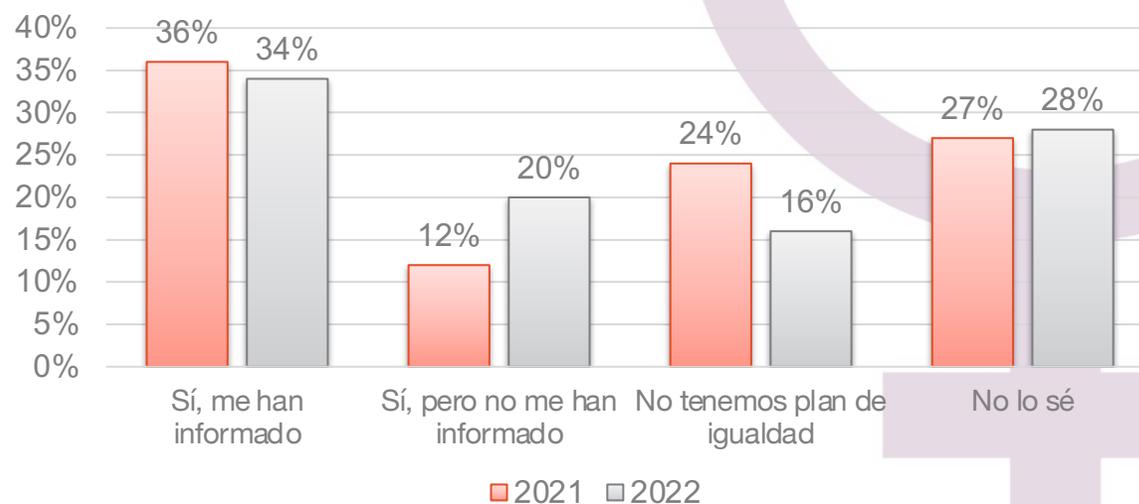


Todas las empresas deben registrar sus planes de igualdad (voluntarios y obligatorios) -art. 46 LOI-

## ¿Difunden las empresas la existencia del plan de igualdad?

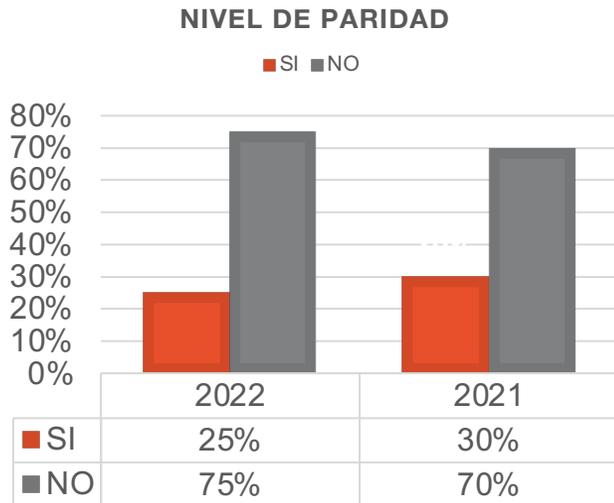
- Es importante que desde las organizaciones se de difusión a la implantación del plan de igualdad, de forma que el personal empleado conozca qué medidas y políticas se desarrollan en la empresa para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
- Se percibe que las plantillas de las empresas tienen mayor conocimiento de si su entidad cuenta o no con un plan de igualdad, pues así lo afirma un **20%** de las encuestadas frente al 12% del año anterior. Aun así, cabe destacar que paralelamente no ha habido un incremento en las acciones de comunicación por parte de las empresas, dado que solo un 34% afirma que su empresa le ha informado (dos puntos porcentuales menos que el año anterior).

### Acciones de comunicación según el personal



## Brechas en el acceso al empleo

El **25%** de las empresas cuentan con una plantilla paritaria frente a un **75%** que establece que su plantilla en general está masculinizada (36%) o feminizada (40%). Con respecto al año anterior, ha disminuido la paridad en las plantillas en cinco puntos porcentuales.



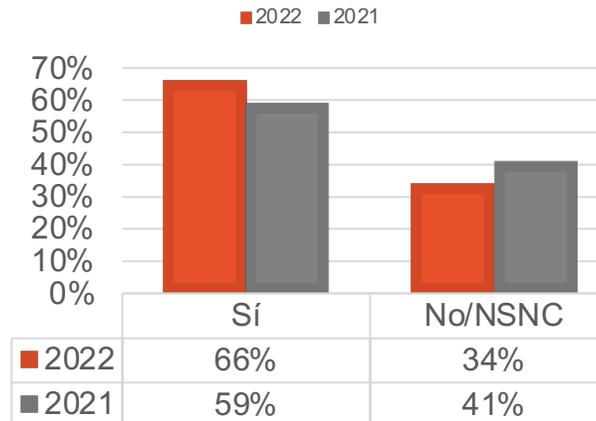


Combatir la **segregación ocupacional** es uno de los retos actuales, pues es un fenómeno que afecta al mercado de trabajo de cualquier territorio, causando desigualdades y discriminación.

En 2022 el **66%** de los/as trabajadores/as consideran que los procesos de selección son objetivos frente a un **34%** que indican lo contrario o al menos no pueden afirmarlo con seguridad.

Si comparamos con el año anterior, se incrementa el número de personas de plantilla que consideran que no hay discriminación en el acceso al empleo, concretamente 7 puntos porcentuales.

### PROCESOS DE SELECCIÓN OBJETIVOS



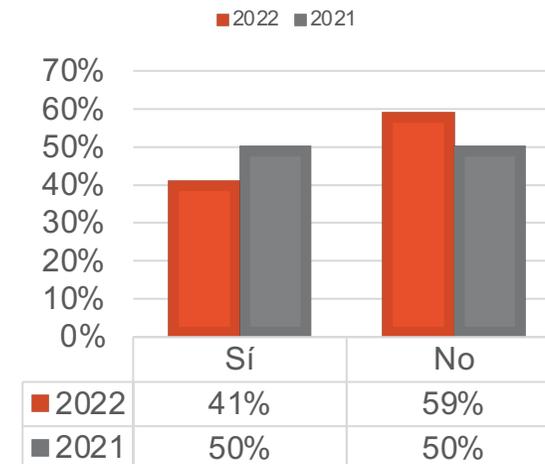


### Nivel de paridad en órganos de dirección

El 2022 el **41%** de las empresas cuentan con órganos de dirección paritarios frente a un 59% que indican lo contrario o al menos no pueden afirmarlo con seguridad. El 32% de las entidades afirman que hay más hombres en puestos de dirección y el 27% indica que hay más mujeres.

Sin embargo, atendiendo a los datos de 2021, el 50% de las empresas que respondían en 2021, señalaban que contaban con una dirección paritaria.

**NIVEL DE PARIDAD EN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y MANDO**





## EVOLUCIÓN...

### Segregación vertical

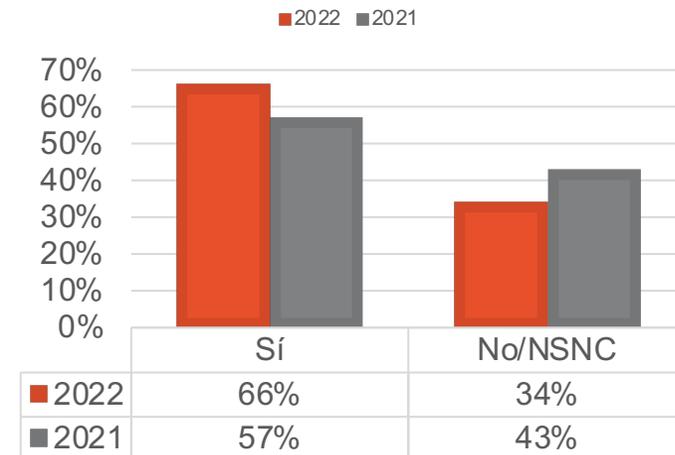


Las trabajadoras se encuentran principalmente en la parte inferior de la jerarquía organizativa. Esto se conoce como **segregación vertical** y **combatirla** supondría un aumento de la representación de mujeres en puestos de responsabilidad y, con ello, una disminución de la brecha salarial.

En 2022 el **66%** de los/as trabajadores/as consideran que los procesos de promoción son objetivos frente a un **34%** que indican lo contrario o al menos no pueden afirmarlo con seguridad. *El 86% de éstos son mujeres.*

En 2021 un 57% consideraban tener las mismas oportunidades frente a un 43% que afirmaba lo contrario, de éste, un 68% era mujeres.

#### PROCESOS DE PROMOCIÓN OBJETIVOS





### Empresas que ofrecen medidas

En 2021 un 80% de las empresas contaban con medidas de conciliación

**En 2022 el 86% de las empresas afirman ofrecer medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad entre sus plantillas**

- Flexibilidad horaria
- Adaptación de la jornada a horario escolar
- Permisos para atender cuestiones personales, familiares, etc.
- Jornada intensiva los viernes
- Jornada intensiva todo el año
- Permisos sin sueldo
- Mejora de permisos parentales

	2021	2022
Flexibilidad horaria	(78%)	(77%)
Adaptación de la jornada a horario escolar	(35%)	(50%)
Permisos para atender cuestiones personales, familiares, etc.	(46%)	(54%)
Jornada intensiva los viernes	(33%)	(33%)
Jornada intensiva todo el año	(20%)	(16%)
Permisos sin sueldo	(17%)	(10%)
Mejora de permisos parentales	(20%)	(12%)



Un **6%** más de empresas apuestan por la conciliación. Parece ser que la evolución más notable destaca en la adaptación de la jornada la horario escolar, donde parece que ha habido un aumento de **15** puntos porcentuales en relación a las empresas que ofrecen esta medida de conciliación.

### Dificultades

Tanto en 2021 como en 2022, más el **37%** de las trabajadoras y trabajadores afirman tener especiales dificultades de conciliación. Además, de éstos, en 2022 un **64% son mujeres**, frente a un 57% en 2021.



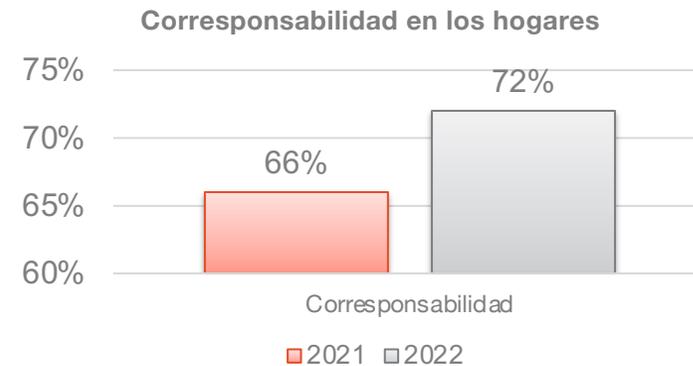
Medidas que **más** solicitan las personas trabajadoras en 2022



- Flexibilidad horaria **(38%)**
- Permiso para atender cuestiones personales, familiares, etc. **(28%)**
- Jornada intensiva. **(20%)**

### Reparto equitativo de tareas

En 2022 un **72%** de las personas trabajadoras consideran que el reparto de tareas domésticas en el hogar es equitativo entre mujeres y hombres frente a un **67%** que así lo afirmaba en 2021.



## Igualdad Salarial

Tanto en 2021 como en 2022 el **88%** de las empresas consideran que hay una igualdad salarial (y en 2022 el **75%** de éstas afirman que además han elaborado su registro salarial, frente a un **67%** en 2021).



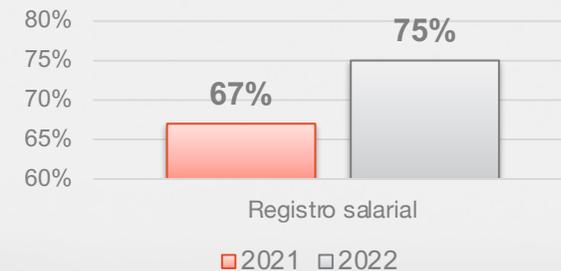
## ¿Qué opinan los trabajadores/as?

En 2022 un **83%** de las personas trabajadoras consideran que hay igualdad salarial, incrementándose con respecto al año anterior, que así lo afirmaba solo un **65%**.



Podríamos afirmar que contar con un registro salarial puede ser una herramienta eficaz de transparencia retributiva, ya que podemos ver que en términos generales parece ser que el personal muestra un mayor nivel de confianza en una estructura salarial no discriminatoria en sus organizaciones.

Empresas con registro salarial

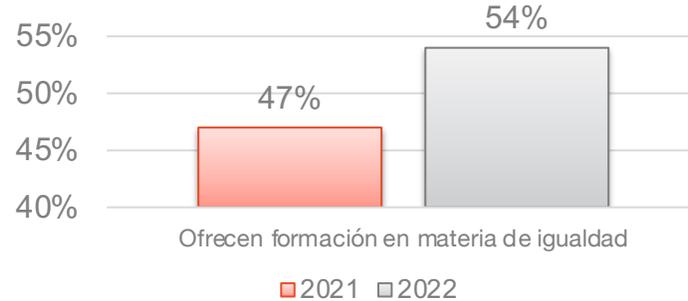


## EVOLUCIÓN... FORMACIÓN EN IGUALDAD...



El **53%** de las empresas han ofertado formación en materia de igualdad para su personal en 2022, aumentando 6 puntos porcentuales con respecto de 2021.

Difusión del plan de igualdad según el personal



En 2022 el **38%** de las **personas trabajadoras** afirman haber recibido formación en materia de Igualdad frente a un 36% del 2021.

Concretamente, reciben formación un **34% de las mujeres** frente a un **43% de los hombres**. No obstante **las mujeres cursan formación de mayor duración** (12% de éstas han realizado cursos de más de 30 horas frente a un 6% de hombres).

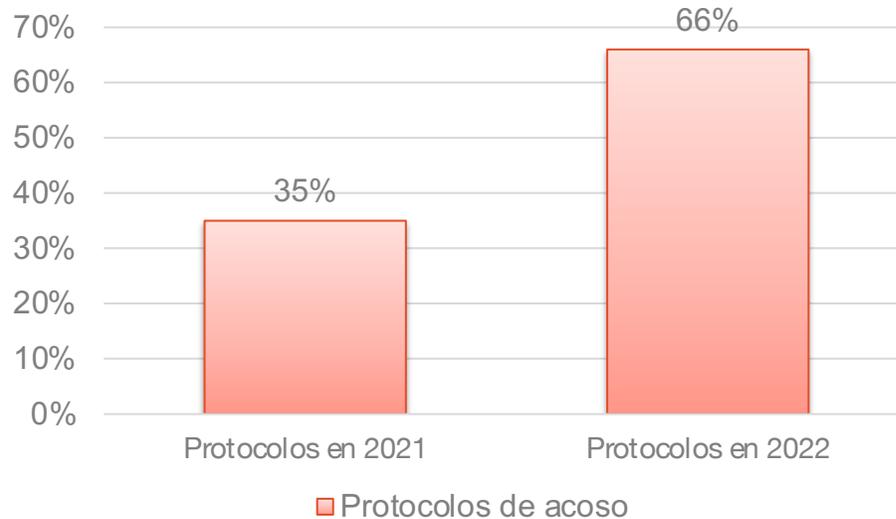
### ¿Quién recibe formación?

PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACION EN IGUALDAD	2022		2021	
	Nº Empresas	%	Nº Empresas	%
Directivos y responsables	8	27	13	23
Responsables RRHH	6	20	8	14
Comisiones igualdad	11	37	8	14
<b>Todo el personal</b>	<b>16</b>	<b>53</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
Otras personas distintas de las anteriores	1	3	1	2

## Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexista

- También ha aumentado porcentualmente el número de empresas que cuenta con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, concretamente, de un **35%** a un **66%**.

### PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN



Un **39%** de las personas trabajadoras afirmaban conocer la existencia de protocolos de acoso en 2021. Sin embargo, este año ha aumentado considerablemente este porcentaje, siendo un **53%**. Aun así, sería preciso mejorar este dato dotando de mayor difusión a las medidas de prevención del acoso puestas en marcha por parte de las organizaciones.

Todas las empresas deben contar con medidas para la prevención del acoso -art. 48 LOI-

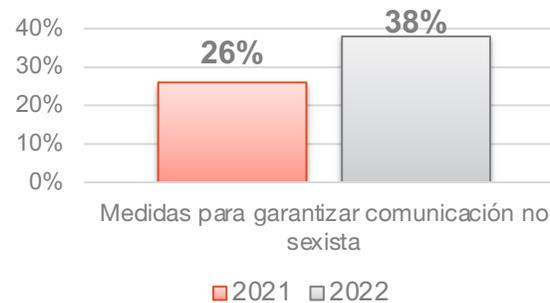
### PERCEPCIÓN DEL ACOSO

- En 2022 el **12%** de las personas trabajadoras que han participado (68% mujeres y 32% hombres) perciben situaciones en la empresa que podrían ser constitutivas de acoso. En 2021 hubo un **24%**, de los cuales 57% eran mujeres y 43% hombres).

## Publicidad y comunicación inclusiva

La cultura empresarial debe incluir valores que reflejen el mensaje que queremos transmitir, tanto hacia dentro como hacia a fuera de la organización.  
La comunicación inclusiva y no sexista refuerza a imagen empresarial de cara a una sociedad más diversa.

En 2022 un **38%** de las empresas participantes han implantado medidas para fomentar el uso de un lenguaje, publicidad y comunicación inclusiva y o sexista, un 12% más que en 2021.



- Aunque en los últimos tres años se ha producido un incremento del número de organizaciones que han registrado sus *Planes de Igualdad* (un 43% frente al 23% del año anterior), es preciso tener en cuenta que todavía más de la mitad de las empresas albaceteñas tiene esa tarea pendiente.

- Solo un 34% de los y las trabajadoras afirma haber recibido *comunicación por parte de la empresas de la existencia de un plan de igualdad*, algo que se debe fomentar y reforzar. Esto nos viene a decir que aunque las medidas se acuerdan y se registran tal vez no se están difundiendo de forma suficiente. Es algo necesario para visibilizar la labor de la organización y para poder contar con las aportaciones, sugerencias y apoyo de toda la plantilla, de manera que ~~consignamos diagnósticos y planes reales y efectivos..~~

- En el *Acceso al empleo*, solo un 25% de las organizaciones afirman contar con una plantilla paritaria en cuanto a la presencia de mujeres y hombres. No se ha producido una mejora en este sentido y es uno de los objetivos principales que se plantean institucionalmente con la implementación de políticas de igualdad. Combatir la *segregación horizontal*. También sigue siendo una tarea pendiente. El 34% de las plantillas consideran que los procesos de selección no son objetivos, mejorando con respecto del 41% de años anteriores, pero siendo aun un dato muy elevado.

- En relación a la *Conciliación* y al fomento de la *Corresponsabilidad*, el 86% de las empresas afirman que ofrecen medidas para promover el equilibrio vida personal y familiar-trabajo (un 6% más que el año anterior). Se ha incrementado el número de entidades que adaptan la jornada de trabajo al horario escolar en quince puntos porcentuales. Aun así, no podemos olvidar que la conciliación debe velar no solo por la atención a las dificultades familiares, sino también personales. Aunque el 78% de las entidades afirman contar con flexibilidad horaria, esta sigue siendo la medida más demandada por las personas trabajadoras, concretamente en un 38%.

- Se ha incrementado considerablemente el porcentaje de entidades que han realizado su *Registro Salarial* anual (del 67% al 75%). No obstante, siendo un imperativo legal, el objetivo es llegar al cien por cien. Esta es una herramienta eficaz de transparencia retributiva y con el incremento en los registros vemos que aumenta también proporcionalmente el número de personas trabajadoras que consideran que hay igualdad salarial.

- El 54% de las empresas participantes afirman haber ofrecido *formación en materia de Igualdad*, y se ha incrementado considerablemente el porcentaje que lo ofrece a toda la plantilla (de un 14% en 2021 a un 53% en 2022). Aun así, teniendo en cuenta que solo un 38% de los/as trabajadores afirman haber recibido formación en materia de igualdad, hay que fomentar este tipo de acciones, que sin lugar a duda producen un efecto concienciador y transformador.

- De un 35% pasamos a un 66% de empresas que han implementado *protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo*. También aumenta el porcentaje de personas trabajadoras que conocen la existencia de dichos protocolos, de un 39% a un 53%. Aun así, es preciso poner el foco de atención en un hecho tan delicado, más teniendo en cuenta que casi la mitad afirma no conocer esta medida y que contar con estos mecanismos es obligatorio atendiendo al art. 48 de la LOI.

Además, aunque ha disminuido el número de personas trabajadoras que perciben situaciones de acoso en la empresa, un **12%** es un dato alertador, teniendo en cuenta la gravedad de estas situaciones, que no solo tienen consecuencias directas para la salud de las personas, sino también para el clima laboral de las organizaciones. El hecho de que perciban este tipo de conflictos discriminatorios puede venir causado por dos motivos fundamentales:

- Falta de medidas de prevención (sensibilización y formación), para saber interpretar qué conductas son constitutivas de acoso, de forma que el personal pueda detectarlas y cerciorarse de que el conflicto laboral sufrido es un caso de Acoso.
- Falta de medidas de actuación, concretamente protocolos que doten de protección al personal, garantizando un canal de denuncias y un proceso de resolución.



Abordar una campaña de sensibilización e informativa específica desde el OPI dirigida a las empresas albaceteñas sobre medidas y políticas de igualdad y, sobre todo, aquellas que suponen obligaciones legales: Planes de igualdad, registros salariales, auditorías retributivas, protocolos y formación en materia de acoso sexista.

Dar continuidad a las acciones formativas que lanzan instituciones y agentes sociales del Observatorio con cursos jornadas en materia de igualdad:

Igualdad salarial, planes de igualdad, negociación colectiva con perspectiva de género, comunicación incluyente, prevención del acoso.

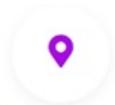
Los cursos se podrán lanzar en formato presencial, semipresencial o en formato taller.

Programas de promoción del liderazgo femenino, donde se potencie para las trabajadoras (sin excluir a los trabajadores) las habilidades y competencias de liderazgo, y para las empresas un liderazgo inclusivo y libre de discriminaciones.

Compartir guías técnicas y materiales de apoyo para las empresas, no solo pymes, también pequeñas empresas que adquieran el compromiso de implementar medidas para fomentar un entorno laboral libre de micromachismos y/o discriminaciones directas e indirectas.



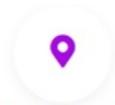
## Contacta con nosotras



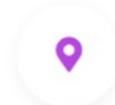
**JCCM. Delegación Provincial de la Consejería de Igualdad y Portavoz en Albacete**  
967195754  
abmujer@jccm.es  
C/Feria, 7-9. Edificio Casa Perona. 02071 Albacete.



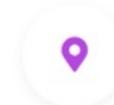
**DIPUTACIÓN. Unidad de igualdad**  
967 595300 Ext. 13111  
igualdad@dipualba.es  
Paseo de la Libertad, 5.  
02001 Albacete.



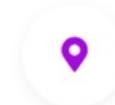
**AYUNTAMIENTO. Concejalía de Igualdad, Mujer y Participación**  
967246904  
centromujer@ayto-albacete.es  
C/Cruz Norte, 2. 02001.  
Albacete.



**FEDA**  
967217300  
igualdad@feda.es  
C/ de los Empresarios,  
6.02005. Albacete.

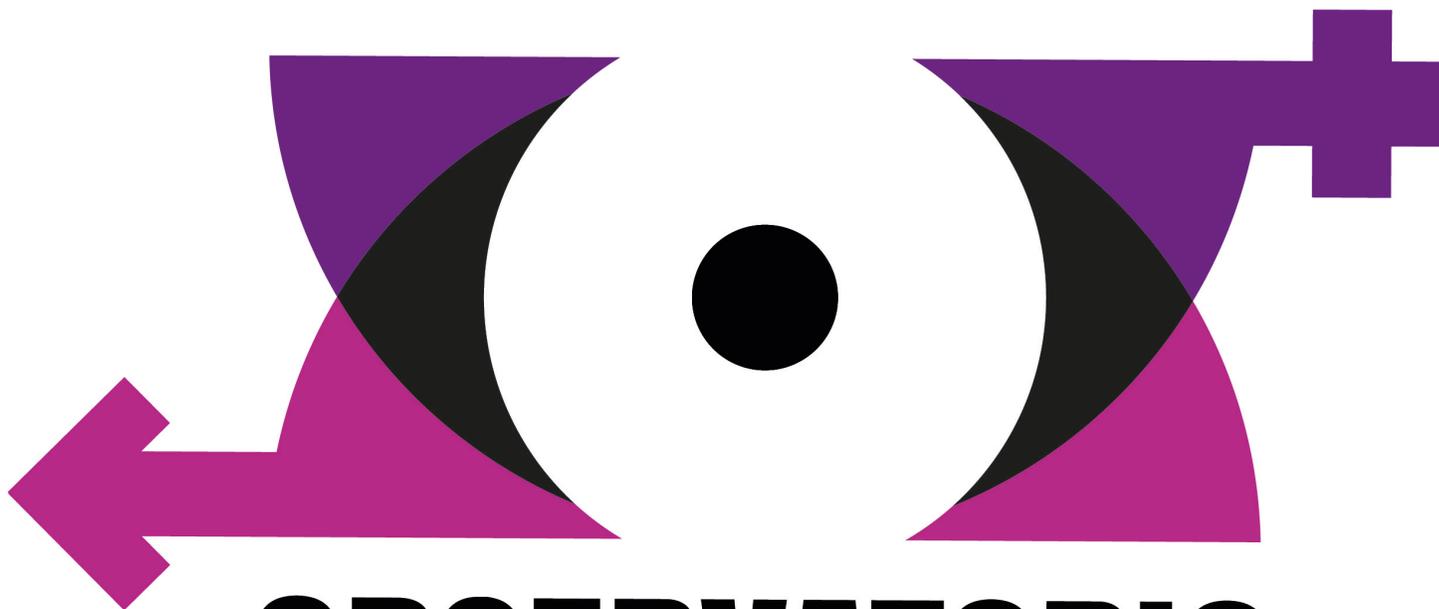


**CC.OO**  
967212495  
mcjuste@cm.ccoo.es  
C/Miguel López de Legazpi  
32-34. 02005. Albacete.



**UGT**  
967215514  
isabelc@albacete.ugt.org  
C/Luis Rosales,7. Albacete  
02003.





**OBSERVATORIO**  
**PROVINCIAL DE IGUALDAD**  
**EN LAS RELACIONES LABORALES ALBACETE**