



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

LA

IGUALDAD
laboral

ES POSIBLE



OBSERVATORIO PROVINCIAL DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Índice

Presentación	3
El Observatorio	4
Objetivos.....	5
Resultados	5
Recomendaciones	52

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Presentación

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

Las brechas de género y en especial la brecha salarial, así como la precariedad laboral femenina, son uno de los mayores problemas actuales para las mujeres, que no sólo afectan en su vida actual, si no que se perpetúa en el tiempo más allá de su vida laboral.

La reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, es un objetivo prioritario para los agentes sociales y aunque se han producido muchos avances, no han sido los suficientes.

Es fundamental la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo.

Las actuaciones que conlleven a combatir las brechas salariales y de género, tanto en el seno de las empresas, como las políticas públicas de activación y mejora del empleo de mujeres, y que fomenten la implementación de medidas de conciliación en las empresas, incidirán directamente en mejorar la productividad y por tanto tendrán una importante repercusión en la situación sociolaboral de la ciudadanía de Albacete.

Además, los estudios ya apuntan que la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19 y el confinamiento fruto de la pandemia podrá tener un impacto de género negativo, especialmente en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la falta de corresponsabilidad en el ámbito privado.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

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.

Entre sus principales objetivos destacan:

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

Dada la especial situación en la que nos encontramos, el **Observatorio** presenta a través de su **primer informe anual** un estudio de los **efectos** de la crisis provocada por el **Covid-19** en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete.

Para poder llevar a cabo este informe, el **Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales** lanza, durante el periodo de junio – noviembre de 2020, una **encuesta on-line** dirigida tanto a **personal directivo** como **trabajadores y trabajadoras** de empresas de toda la provincia de Albacete, con un total de 24 y 30 preguntas diferenciadas, respectivamente.

Los aspectos tratados en este informe recogerán, en base a las preguntas formuladas a través de la encuesta, cuestiones referentes a la salud laboral, teletrabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, etc. En la última parte del informe se exponen un conjunto de recomendaciones que formulamos desde el Observatorio para afrontar el nuevo escenario laboral que la crisis sanitaria nos deja.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Objetivos

- ☑ Proponer **recomendaciones y acciones a realizar en el mercado laboral para atenuar el impacto de la crisis en la empleabilidad** y condiciones laborales de mujeres y hombres y en los resultados de las empresas.
- ☑ Estudiar cómo afecta esta crisis a la **viabilidad y futuro de las empresas**.
- ☑ Estudiar cómo afecta esta crisis a mujeres y hombres en el ámbito laboral, incidiendo en la **salud laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad**, más importante ahora que nunca con el aumento del teletrabajo.

Resultados

☑ Perfil de la muestra

Han respondido a la encuesta, con una participación voluntaria, un total de:

242 personas que ocupan **puestos de dirección:**

149 hombres y 93 mujeres

y

525 personas trabajadoras:

249 hombres y 272 mujeres.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráfico: Personal directivo encuestado según sexo

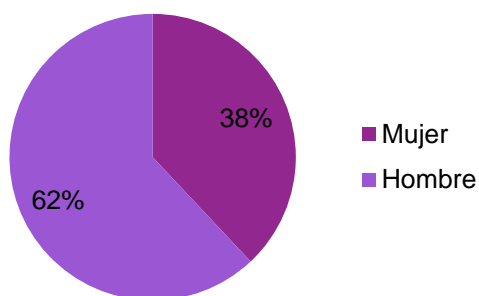
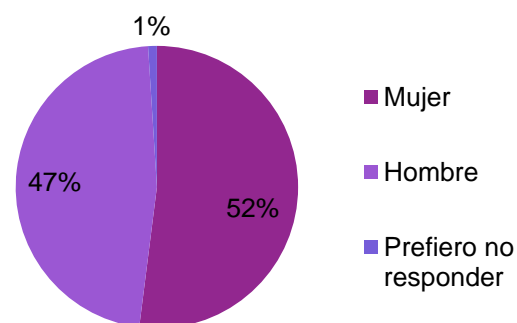


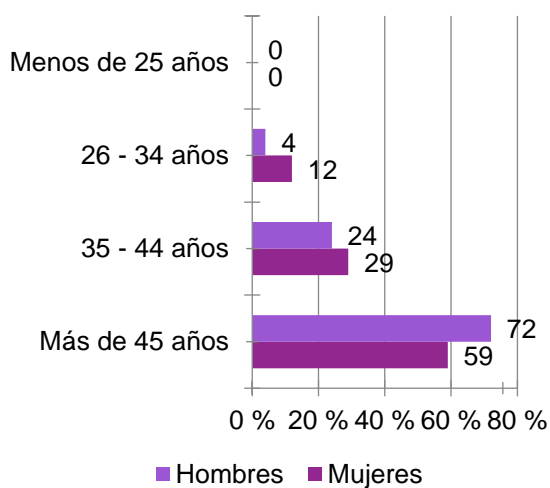
Gráfico: Personas trabajadoras encuestadas según sexo



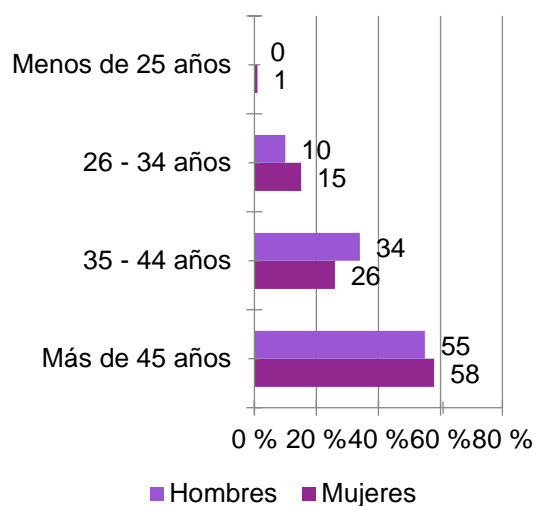
EDADES

Gráfico: Edad de las personas encuestadas

Personas trabajadoras



Personal directivo



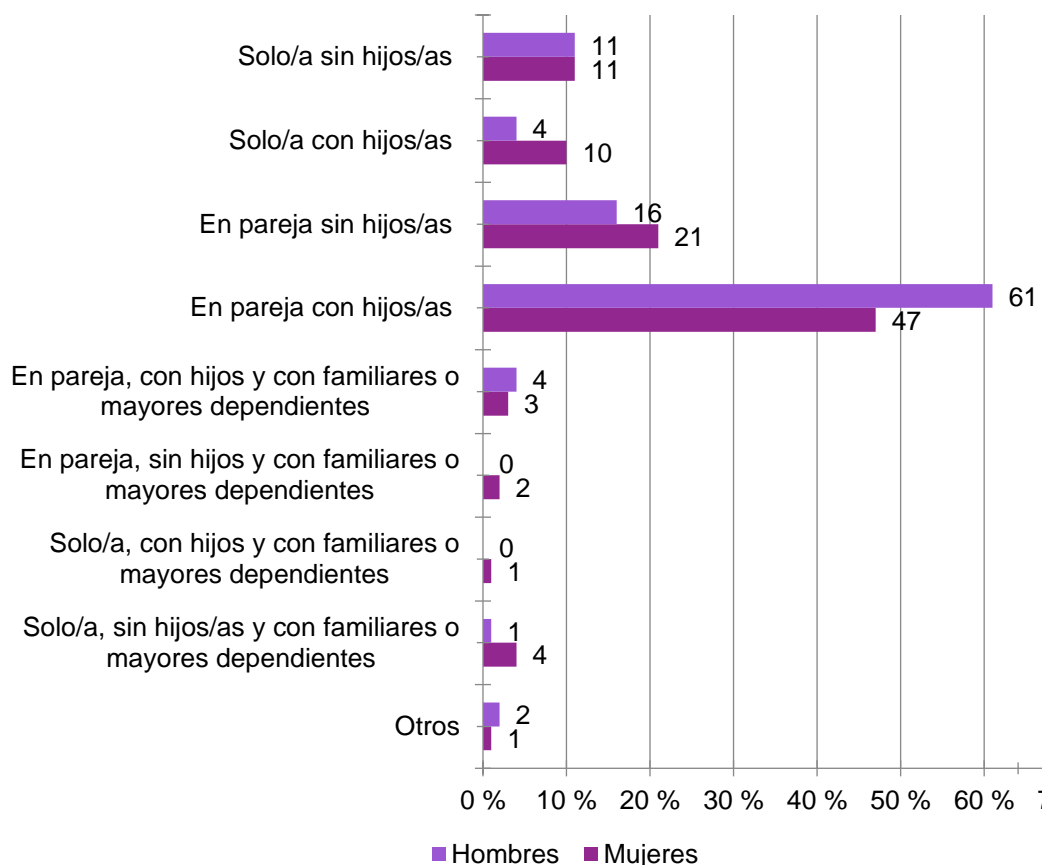
Por **edad**, la franja más representada es la de **más de 45 años**, tanto en el caso de directivos/as como en el caso de plantilla.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

COMPOSICIÓN UNIDAD FAMILIAR

Gráfico: Composición unidad familiar de las personas trabajadoras encuestadas



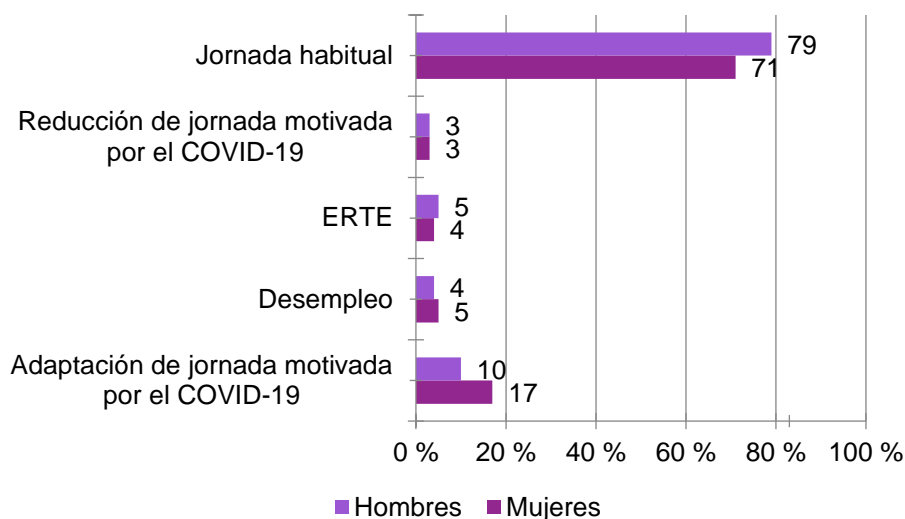
La estructura familiar más representada es **en pareja con hijos**, con un **47%** de mujeres trabajadoras y un **61%** de hombres.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

SITUACIÓN LABORAL

Gráfico: Situación laboral actual de personas trabajadoras encuestadas

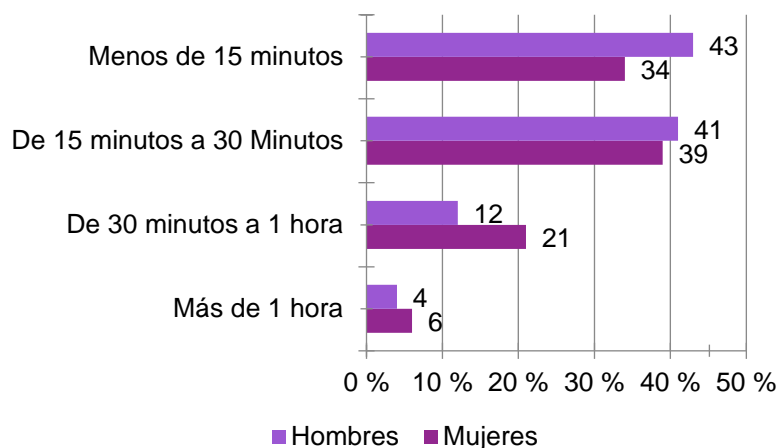


La mayoría de personas encuestadas mantienen su **jornada habitual**, concretamente un **71%** de mujeres trabajadoras y un **79%** de hombres.

Cabe destacar que un **17%** de mujeres trabajadoras encuestadas han tenido que **adaptar su jornada con motivo del Covid-19**, frente a un **10%** de hombres.

DESPLAZAMIENTOS

Gráfico: Tiempo de desplazamientos al centro de trabajo de las personas trabajadoras encuestadas



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Vemos que la mayoría, concretamente el **34%** de mujeres trabajadoras y el **43%** de hombres encuestados tardan **menos de 15 minutos** en llegar al centro de trabajo; otro **39%** de mujeres y **41%** de hombres tardan **entre 15 y 30 minutos**.

MUNICIPIOS REPRESENTADOS

PERSONAS TRABAJADORAS

Albacete

73% Mujeres

68% Hombres

Almansa

5% Mujeres

8% Hombres

Hellín

3% Mujeres

5% Hombres

La Roda

3% Mujeres

2% Hombres

Villarrobledo

5% Mujeres

5% Hombres

DIRECCIÓN

Albacete

63% Mujeres

51% Hombres

Almansa

6% Mujeres

4% Hombres

Hellín

1% Mujeres

3% Hombres

La Roda

5% Mujeres

9% Hombres

Villarrobledo

10% Mujeres

12% Hombres

El **2%** de mujeres y **12%** de hombres restantes, **trabajadoras y trabajadores de empresas**, desarrollan su trabajo en los siguientes municipios: *Abengibre, Alatoz, Alcalá del Júcar, Alpera, Balazote, Bonete, Carcelén, Casas de Lázaro, Casas de Ves, Casas Ibáñez, Caudete, Chinchilla de Monte-Aragón, El Ballestero, El Bonillo, Elche de la Sierra, Fuentealbilla, Golosalvo, Higuera, La Gineta, Madrigueras, Masegoso, Nerpio, Ontur, Peñas de San Pedro, Pétrola, Póvedilla, Riopar, Salobre, Tarazona de la Mancha, Villargordo de Júcar, Villamalea y Villatoya.*

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Por otro lado, el 15% de mujeres y 21% de hombres restantes de puestos de responsabilidad o dirección de empresas residen en: Alcaraz, Alpera, Bienservida, Casas Ibáñez, Caudete, Chinchilla de Monte-Aragón, Elche de la Sierra, Fuensanta, Fuente-Álamo, Fuentealbilla, La Gineta, La Herrera, Madrigueras, Montealegre del Castillo, Munera, Paterna del Madera, Peñas de San Pedro, Pozo Cañada, Tarazona de la Mancha, Tobarra, Villamalea y Villapalacios.

SECTORES

Principalmente, han participado trabajadores y trabajadoras pertenecientes a sectores como:

	M	H
Administración y oficina, jurídicas y contables	18%	12%
Construcción	0,5%	2%
Educación	2%	3%
Limpieza	8%	1%
Sanidad y de servicios sociales	7%	1%
Agricultura y ganadería	2%	3%
Transporte	2%	8%
Comercio	11%	18%
Industria manufacturera y extractiva	5%	15%
Servicios	15%	13%
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	17%	9%

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Por otro lado, ha participado **personal directivo** perteneciente a empresas de:

	M	H
Administración y oficina, jurídicas y contables	8%	1%
Construcción	3%	4%
Educación	3%	3%
Limpieza	4%	2%
Sanidad y de servicios sociales	3%	1%
Agricultura y ganadería	2%	2%
Transporte	4%	14%
Comercio	30%	36%
Industria manufacturera y extractiva	3%	3%
Servicios	20%	10%
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	10%	7%

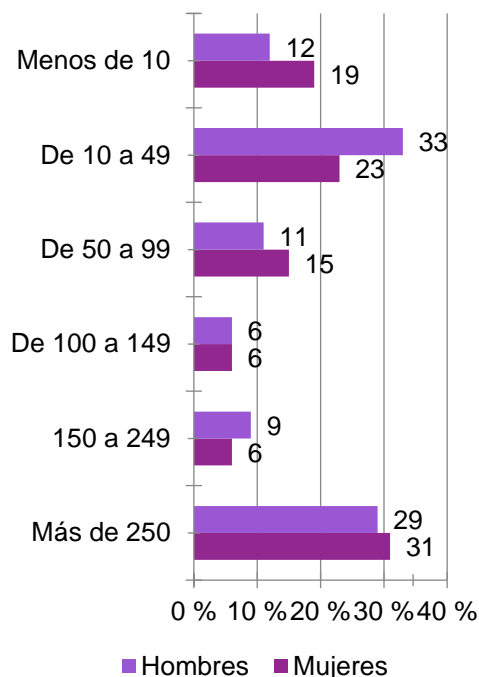
También están representados otros sectores, aunque en menor porcentaje: **Agencias de viaje; informática y programación; seguridad e investigación; actividades postales y de correos; actividades relacionadas con el empleo; edición; mantenimiento y reparación de vehículos, telecomunicaciones, etc.**

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

TAMAÑO

Gráfico: Tamaño de las empresas según trabajadores/as

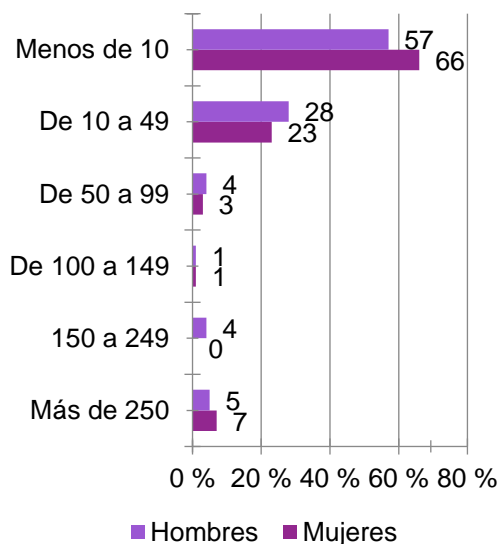


Un **31%** de las trabajadoras encuestadas frente a un **29%** de los hombres forman parte de empresas de **más de 250 personas en plantilla.**

Otro **23%** de trabajadoras y un **33%** de los trabajadores encuestados pertenecen a empresas de **entre 10 y 49 personas en plantilla.**

Por último, otro **19%** de mujeres trabajadoras y **12%** de hombres, forman parte de empresas de **menos de 10 personas en plantilla.**

Gráfico: Tamaño de las empresas según directivos/as



El **66%** de las mujeres directivas y **57%** de hombres que responden al cuestionario forman parte de empresas con **menos de 10 personas trabajadoras.**

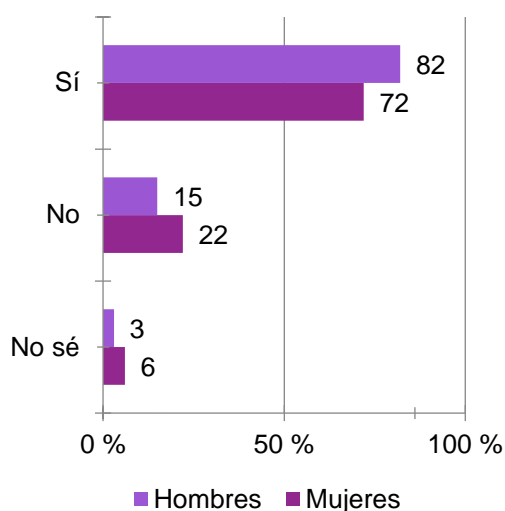
También hay un **23%** de mujeres directivas encuestadas y un **28%** de hombre pertenecientes a empresas de **entre 10 y 49 personas.** En este caso, **muy poco personal directivo forma parte de empresas de más de 250 trabajadores/as.**

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

REPRESENTANTES LEGALES DE LA PLANTILLA

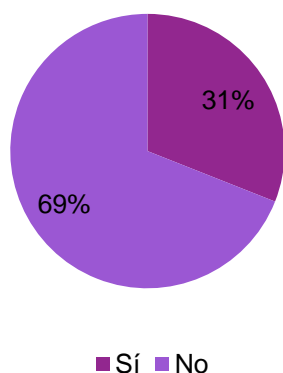
Gráfico: Representación Legal de la plantilla según trabajadores/as



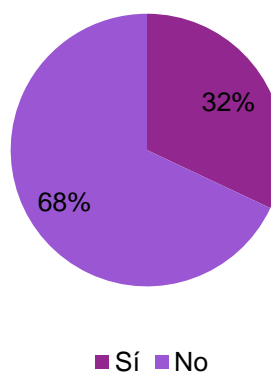
Un **72%** de las trabajadoras encuestadas frente a un **82%** de los hombres pertenecen a empresas que cuentan **con representación legal de la plantilla**.

Gráfico: Representación Legal de la plantilla según directivos/as

Mujeres directivas



Hombres directivos



El **66%** de las mujeres directivas y **68%** de hombres que responden al cuestionario forman parte de empresas sin Comité de Empresa o Delegados de Personal.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

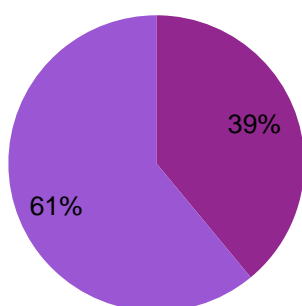
☑ Gestión de la crisis

Se preguntó a las entidades participantes **cuándo comenzaron a tomar medidas** para hacer frente a la Covid-19.

En este sentido, la respuesta fue la siguiente por parte del **personal directivo**:

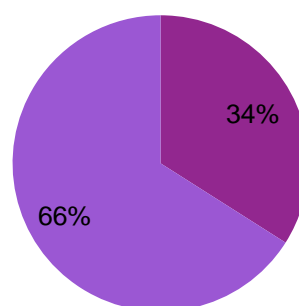
Gráfico: Medidas según temporalización

Mujeres directivas



- Con antelación a las indicaciones del Gobierno
- Según indicaciones del Gobierno

Hombres directivos



- Con antelación a las indicaciones del Gobierno
- Según indicaciones del Gobierno

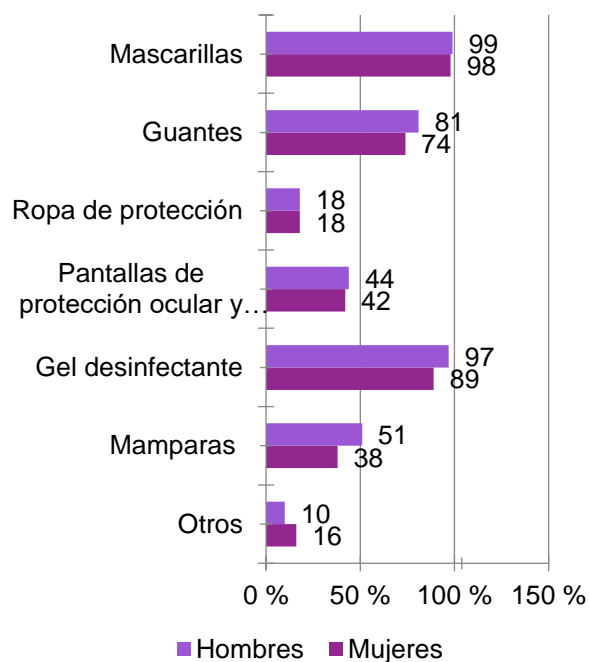
El **61%** de las mujeres y el **66%** de los hombres que tienen un cargo de responsabilidad o dirigen empresas **tomaron las medidas oportunas según indicaciones del gobierno**, frente a un **39%** de mujeres directivas y **34%** de hombres directivos que incluso **se adelantaron a dichas indicaciones**.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

A la pregunta sobre los **EPIS y medidas de protección utilizadas**:

Gráficos: Medidas de protección según empresas



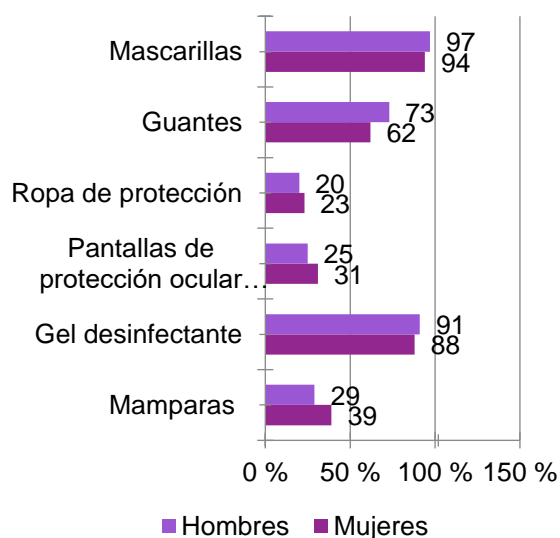
El **98%** de las mujeres y el **99%** de los hombres pusieron a disposición **mascarillas**; el **89%** de las mujeres y el **97%** de los hombres **gel desinfectante**; y el **74%** de las mujeres y el **81%** de los hombres incorporaron **guantes** como medida de protección individual.

En un menor porcentaje se ha contado con **pantallas de protección, mamparas, ropa de protección u otros**.

Por su parte, el **94%** de las trabajadoras y el **97%** de los trabajadores afirman haber contado con **mascarillas**; el **88%** de las mujeres trabajadoras y el **91%** de los trabajadores tuvieron **gel desinfectante**; y el **62%** de éstas, así como el **73%** de éstos, contaron también con **guantes**.

En un menor porcentaje también afirman haber contado con **pantallas de protección, mamparas, ropa de protección u otros**, coincidiendo así con la respuesta de las empresas.

Gráficos: Medidas de protección según trabajadores/as

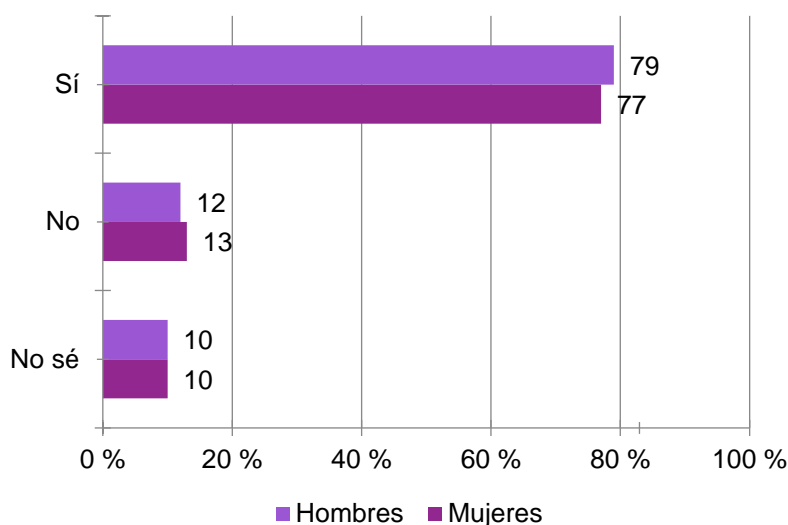


INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Al personal de plantilla también se le preguntó si consideraban que los **EPIS proporcionados** por su empresa empleadora se adecuaba a su **talla y/o fisonomía**:

Gráficos: Adecuación de los EPIS al tallaje



En este sentido, coinciden el **77%** de las trabajadoras y el **79%** de los trabajadores afirmando que si consideraban adecuados a su fisonomía los EPIS que se pusieron a su disposición por parte de sus empresas.

Por otro lado, del total de personal que consideraban que **NO SE ADECUAN**:

Un **6%** de las mujeres y un **5%** de los hombres encuestados por parte de la plantilla afirman que el **tallaje** no era adecuado.

Un **4%** y un **5%** de mujeres y hombres, respectivamente, afirman que directamente no había EPIS porque la empresa **no se los proporcionaba** o eran **insuficientes y/o inadecuados**.

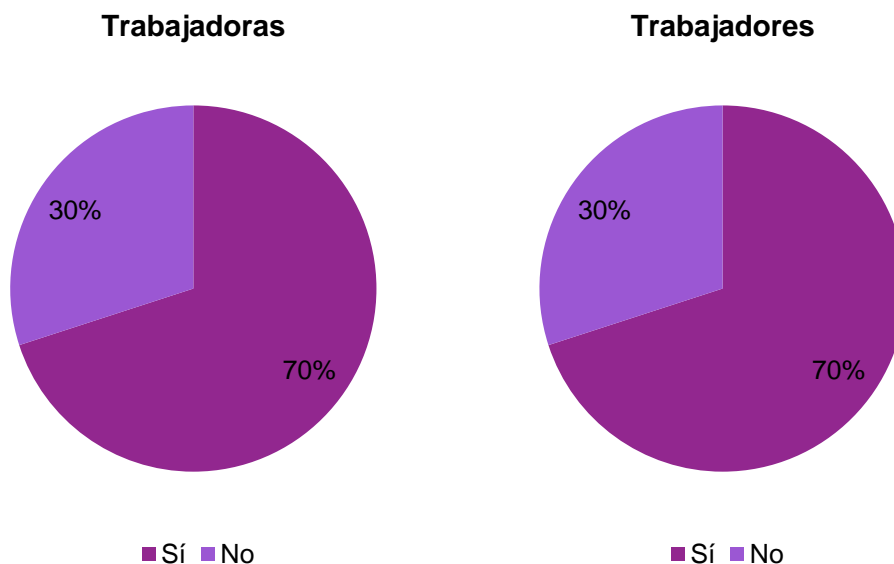
En el mercado actual, existen evidencias de que la relación entre los riesgos laborales y patologías derivadas del trabajo afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres, pues se exponen a riesgos distintos y desarrollan problemas de salud de diferente forma. Así, se hace necesario aplicar la perspectiva de género en la planificación preventiva ya que, además, está normalizado un uso de vestuario laboral y equipos de protección individual atendiendo a un modelo masculino.

En este caso, cabe resaltar que tanto hombres como mujeres coinciden en un porcentaje similar con respecto a la adecuación de los EPIS al tallaje, no encontrándose las diferencias que, como comentamos, si se dan en otros casos.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráficos: Garantía de máxima protección



Del **30%** que afirma que los EPIS no garantizaban la máxima protección, concretamente las personas trabajadoras consideran que se debe a:

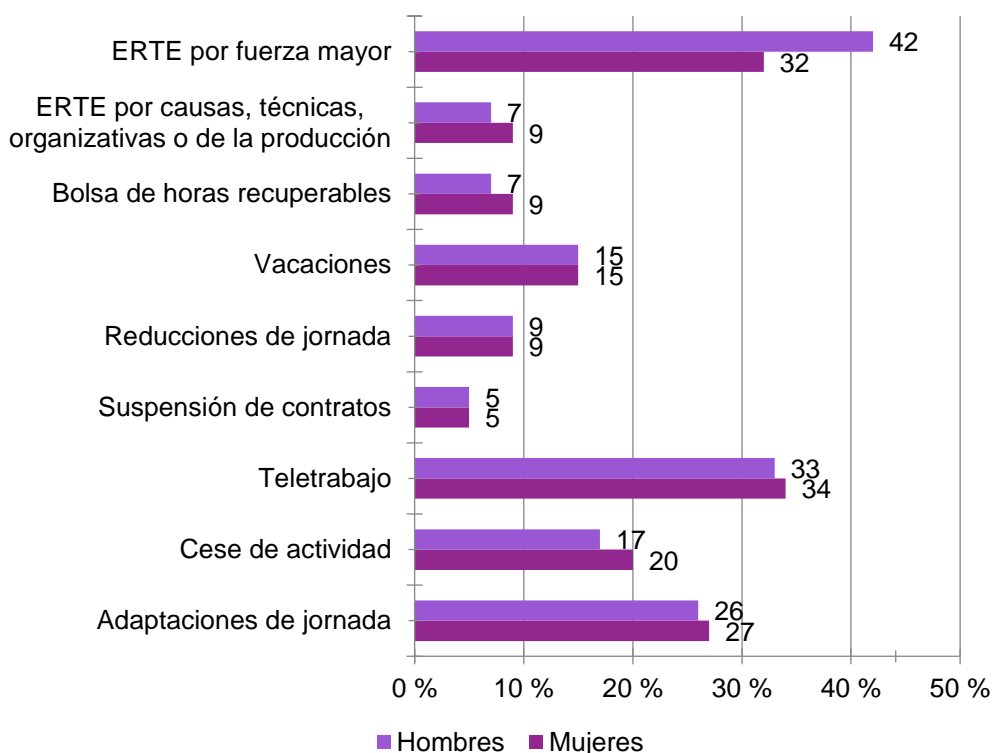
	M	H
Desinfección y reutilización	4%	3%
Escasez y/o insuficiencia de EPIS	7%	9%
Inadecuados para proteger el riesgo (por ejemplo: Mascarillas quirúrgicas)	4%	3%
Mala calidad (por ejemplo: artesanales y no homologados)	3%	2%
Falta de control de aforo, distancia social, renovación del aire o mamparas	2%	2%

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Para afrontar la situación crítica provocada por la Covid-19, las empresas optaron por las siguientes alternativas o medidas:

Gráfico: Acciones que se llevaron a cabo



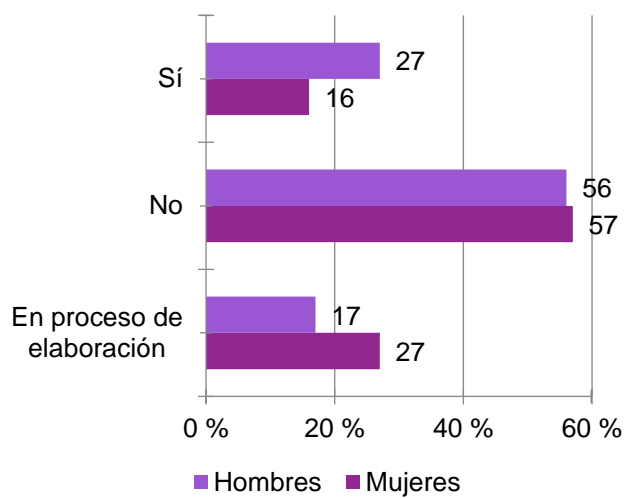
La mayor diferencia entre las acciones que han tenido que llevar a cabo empresarias y empresarios está en los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**, donde un **41%** de las mujeres frente a un **49%** de los hombres afirman que tuvieron que ejecutar esta medida.

Por último, comentar que la mayoría de las empresas no cuentan con un **Plan de Contingencia** de negocio ante el impacto de la crisis, aunque algunas lo están elaborando:

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráfico: Plan de contingencia

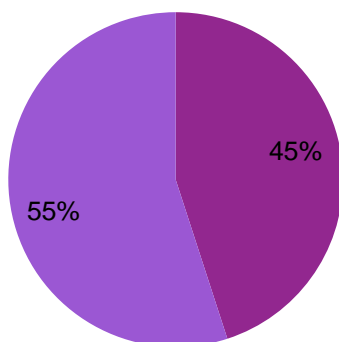


Solo un **27%** de hombres y **16%** de mujeres responsables o a cargo de empresas contaban con un **Plan de Contingencia** de negocio que pudieron poner en marcha.

Teletrabajo

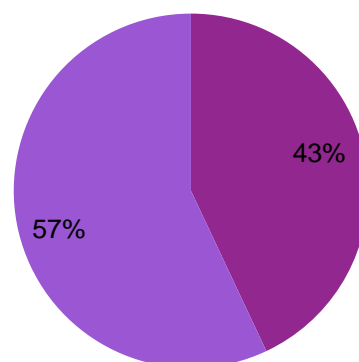
Gráfico: Adopción del teletrabajo

Mujeres directivas



■ Sí ■ No

Hombres directivos

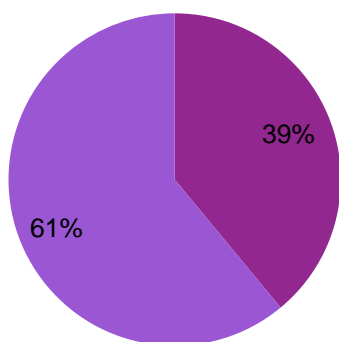


■ Sí ■ No

INFORME DE RESULTADOS

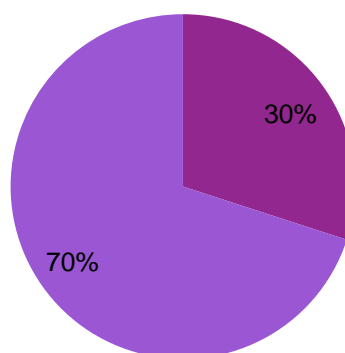
Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Mujeres trabajadoras



■ Sí ■ No

Hombres trabajadores



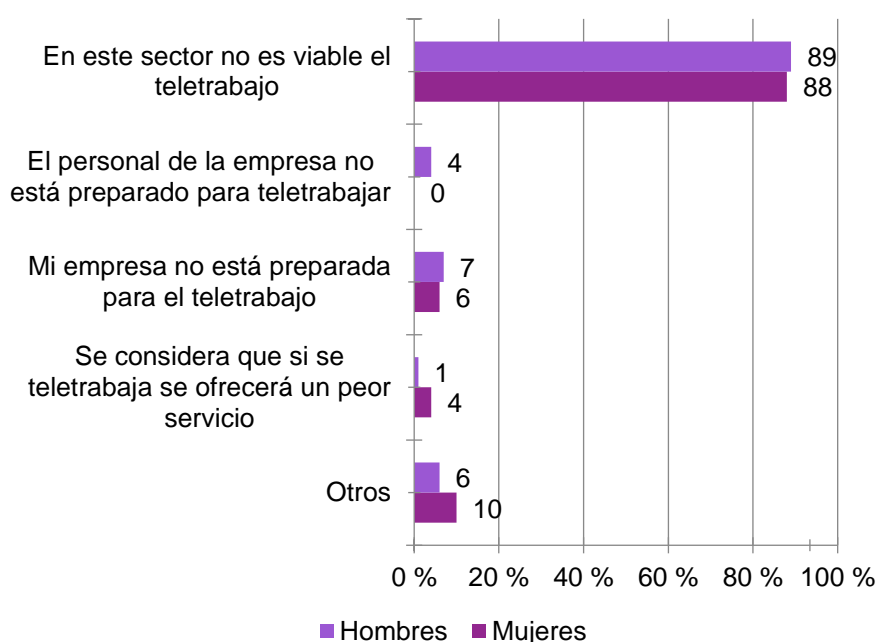
■ Sí ■ No

En relación al teletrabajo, los resultados muestran que las mujeres que ocupan puestos de dirección han adoptado el teletrabajo en un mayor porcentaje, concretamente el **45%** frente al **43%** de hombres encuestados en puestos directivos.

En el caso de las personas trabajadoras, han teletrabajado un **39%** de mujeres y un **30%** de hombres.

El personal directivo que no ofreció dicha posibilidad expone los motivos:

Gráfico: Motivos de no adoptar el teletrabajo como medida



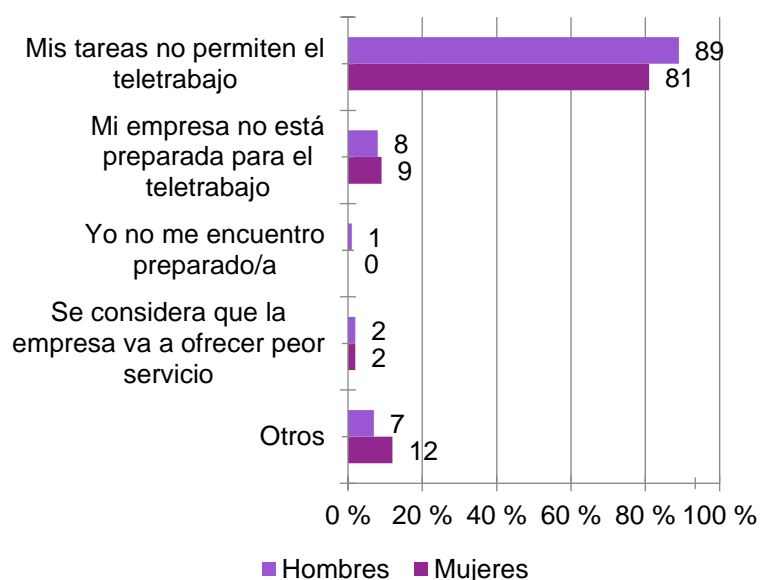
INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Un **88%** de mujeres de dirección y un **89%** de hombres de dirección que afirmaron no haber adoptado el teletrabajo exponían como motivo que la actividad de **su sector no lo permitía**, probablemente al disponer de puestos no susceptibles de adaptación a una forma de trabajo a distancia.

Por su parte, el personal de plantilla afirmó no haber podido teletrabajar por los motivos siguientes:

Gráfico: Motivos de no haber teletrabajado



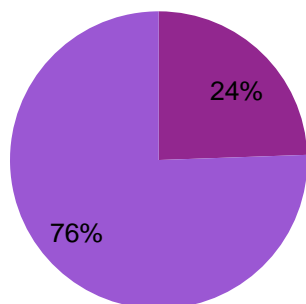
Un **81%** de mujeres y un **89%** de hombres de plantilla que respondieron que no han estado o están trabajando a distancia como medida puesto que consideran que las tareas aparejadas a **su puesto no lo permitían**. El resto afirma que la empresa no estaba preparada para el teletrabajo o no lo permitió, se considera que se va a ofrecer peor servicio, falta de medios o recursos o estaban en ERTE.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

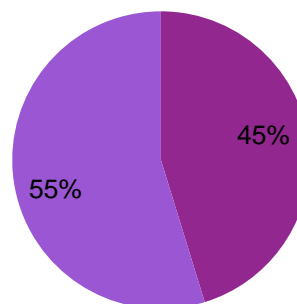
Gráfico: Teletrabajo antes de la pandemia

Mujeres directivas



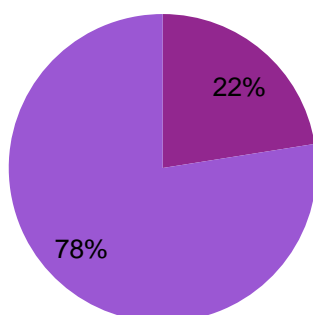
■ Sí ■ No

Hombres directivos



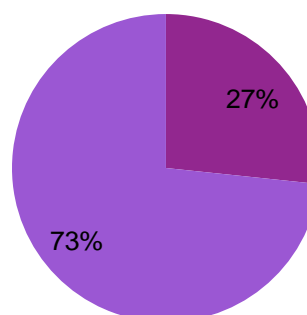
■ Sí ■ No

Mujeres trabajadoras



■ Sí ■ No

Hombres trabajadores



■ Sí ■ No

Solo un **22%** de las mujeres y un **27%** de los hombres que ha teletrabajado durante el confinamiento afirman que su empresa **ya ofrecía con anterioridad esta posibilidad**.

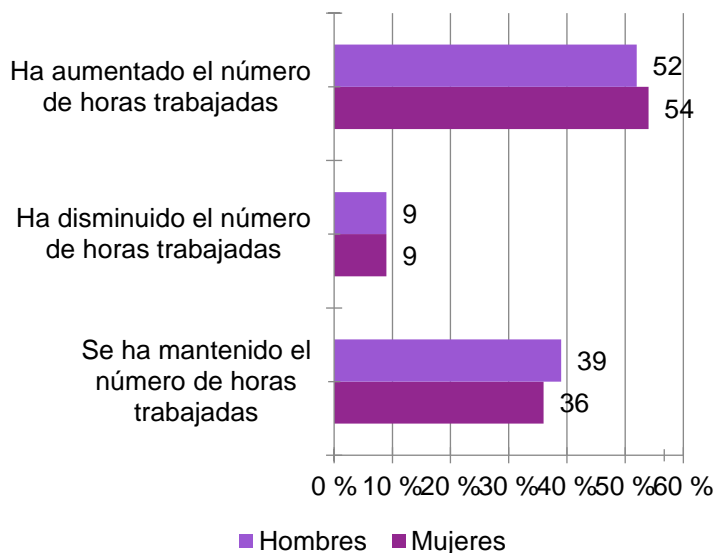
En el caso de las empresas encuestadas, sí que hay mayor diferencia, siendo un **24%** de las mujeres directivas las que contestan que se ofrecía teletrabajo en sus empresas, frente al **45%** de los hombres-

Por otro lado, cabe destacar que el **52%** de los trabajadores y **54%** de las trabajadoras que han teletrabajado consideran que con el trabajo a distancia **“ha aumentado el número de horas trabajadas”**. Otro **39%** y **36%** respectivamente creen que **“se ha mantenido el número de horas”**. Solo un **9%** de mujeres y hombres creen que **“ha disminuido el número de horas”**.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráfico: Horas de trabajo



En ambos casos, tanto mujeres como hombres, coinciden en el hecho de que el teletrabajo ha alargado la jornada, tal vez por la dificultad de desligar complemente la vida personal de la laboral.

También es preciso resaltar que el **61%** de los trabajadores y **56%** de las trabajadoras que han teletrabajado consideran que con el trabajo a distancia **"ha aumentado su productividad"**, así como el **25%** y **29%** de trabajadores y trabajadoras, respectivamente, creen que **"se ha mantenido"**

Solo un **15%** y **13%** de trabajadores y trabajadoras que han trabajado desde casa creen que **"ha disminuido su productividad"** con este sistema durante el confinamiento.

De la misma forma, el un **52%** de mujeres y **70%** de hombres directivos o representantes de empresas coinciden con el personal en que **"ha aumentado la productividad"**, pero, por el contrario, un **33%** y un **20%** respectivamente creen que **"ha disminuido"**.

Representantes de empresas afirman, coincidiendo con el personal de plantilla, que **el teletrabajo ha aumentado la productividad.**

INFORME DE RESULTADOS

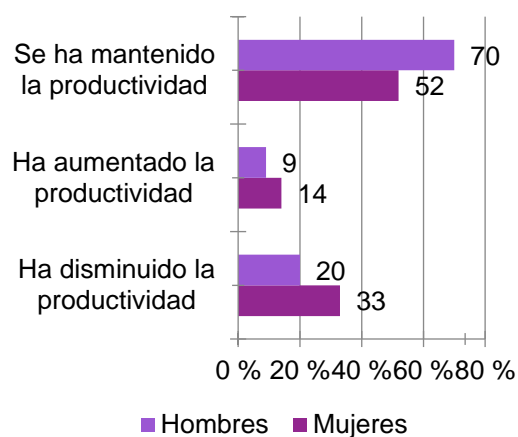
Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráficos: Productividad

Según las personas trabajadoras



Según personal directivo



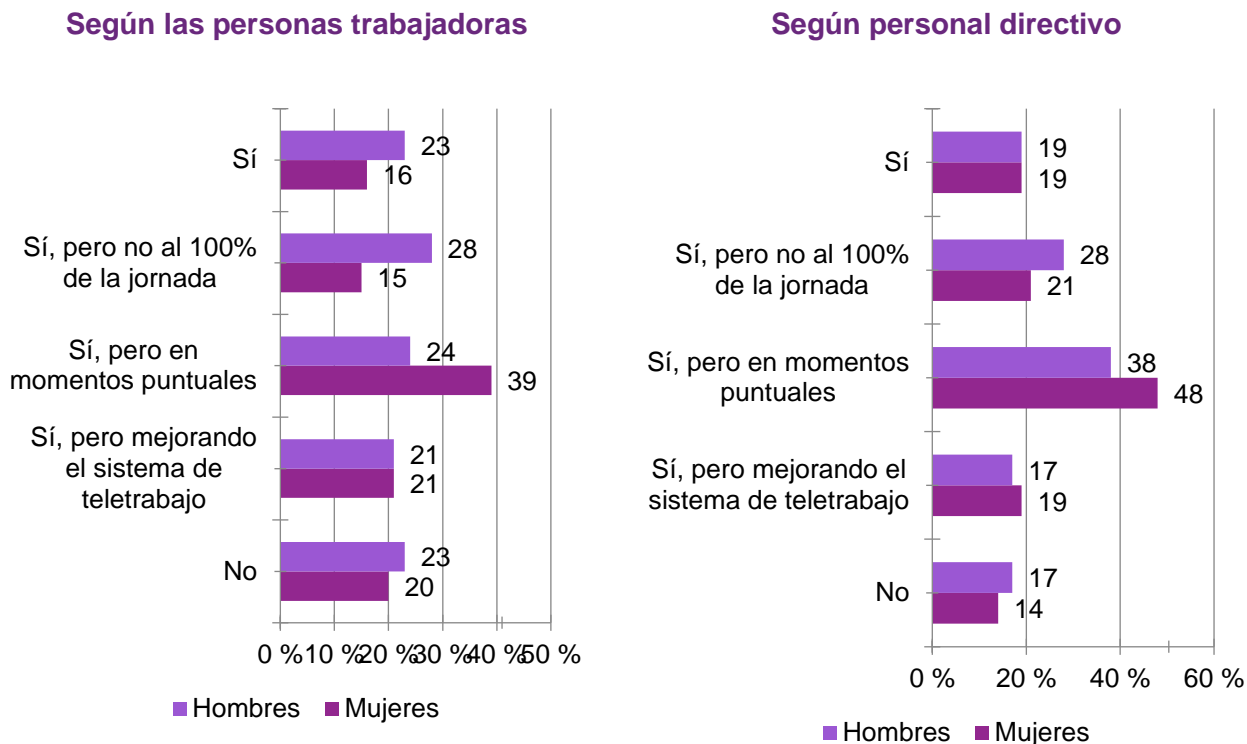
También se preguntó al personal encuestado que trabaja en empresas si les gustaría poder seguir trabajando desde casa una vez acabara esta situación excepcional ocasionada por la pandemia y, al mismo tiempo, también se preguntó a directivos y directivas encuestadas si vería interesante poder seguir ofreciendo esta modalidad de trabajo una vez pasada la "experiencia forzosa".

En este caso, hay bastante diversidad de respuestas y opiniones, pero solo un 23% de trabajadores y un 16% de trabajadoras en general, dan una rotunda respuesta afirmativa al igual que el 19% de representantes de empresas o directivos/as. La mayoría prefiere **utilizar ese sistema de trabajo a distancia en momentos puntuales** (39% de mujeres y 24% de hombres de plantilla; y 25% de mujeres y 28% de hombres representantes de empresa) **o con un porcentaje determinado de jornada** (48% de mujeres y 39% de hombres de plantilla; y 25% de mujeres y 28% de hombres representantes de empresa).

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráficos: Continuidad del teletrabajo



Aquellas empresas que sí pudieron e implantaron el teletrabajo como medida urgente para paliar la crisis del Covid-19, lo hicieron con la siguiente sistemática:

Tabla: Sistema de teletrabajo implantado

	Mujeres directivas	Hombres directivos	Mujeres trabajadoras	Hombres trabajadores
Escritorio remoto	62%	70%	56%	65%
Encendido remoto	21%	19%	15%	12%
Transferencia de llamadas desde centralita	17%	39%	24%	15%
Desvío de llamadas a móviles	46%	36%	30%	27%
Llevarse el teléfono del trabajo a casa	43%	34%	40%	35%

INFORME DE RESULTADOS

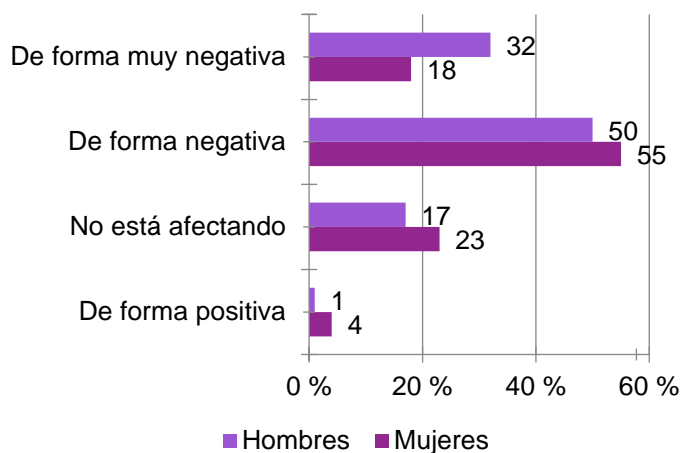
Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Uso de plataformas de reuniones online	50%	58%	71%	59%
Control horario	24%	25%	34%	27%
Protocolo organizativo de teletrabajo	21%	25%	20%	13%
Impartición de formación sobre teletrabajo	12%	27%	19%	16%

Efectos de la crisis según las empresas

El personal directivo, tanto mujeres como hombres, opina mayoritariamente que la crisis afectará de forma **negativa** o **muy negativa** a las empresas:

Gráfica: Nivel de afección de la crisis en la empresa



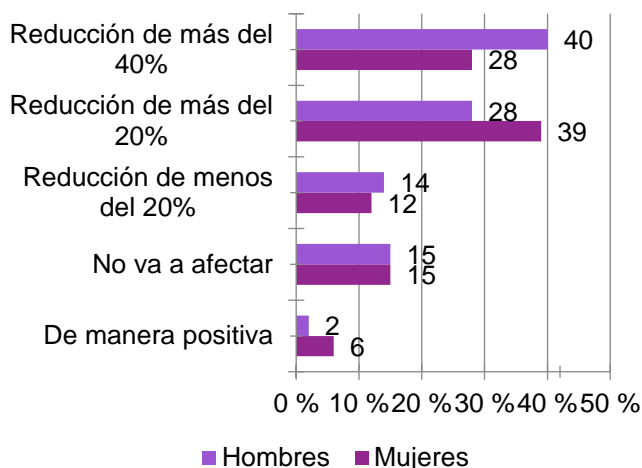
También consideran que **se reducirá el volumen de negocio**, y en este caso, además cabe resaltar que, en el caso de las mujeres, un **39%** de éstas creen que se reducirá en más de un 20%, pero los hombres por su parte, en un **40%** creen que llegará a reducirse incluso un 40%.

Los hombres, representantes de empresas, consideran que el volumen de negocio llegará a reducirse más de un 40% con la crisis del Covid-19. Las mujeres, en una afirmación algo más optimista, creen que más de un 20%.

INFORME DE RESULTADOS

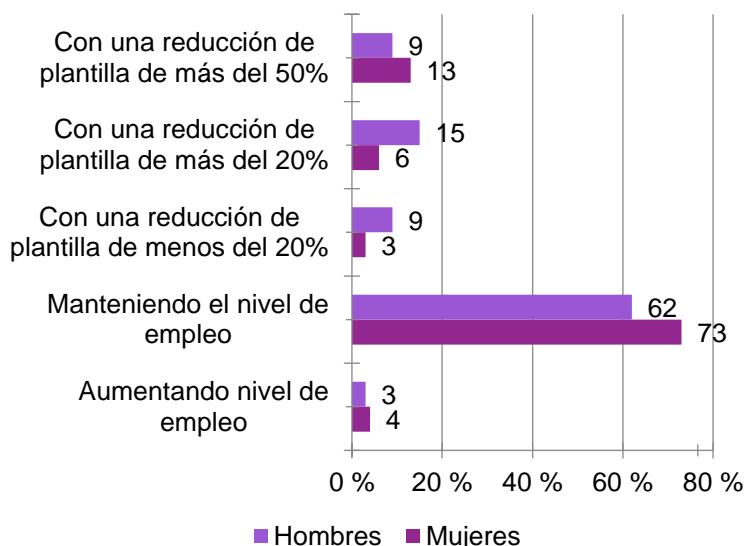
Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráfica: Nivel de afcción de la crisis en el volumen de negocio



Por último, también creen que afectará al capital humano, **disminuyendo el nivel de empleo**. Aun así, todavía un **73%** de las mujeres directivas y un **62%** de hombres directivos creen que se mantendrá el nivel de empleo.

Gráfica: Nivel de afcción de la crisis en el capital humano

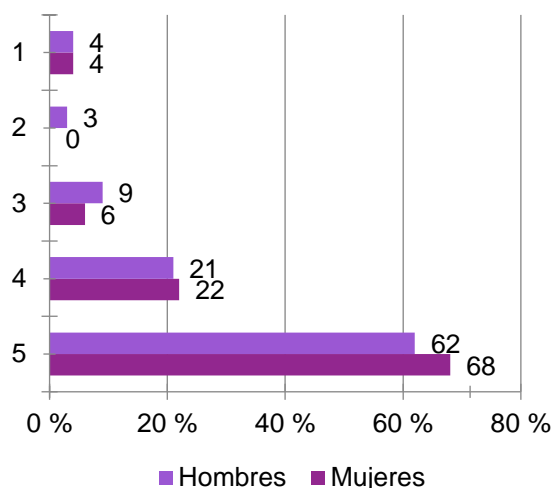


Se preguntó a representantes de empresas **qué cuestiones consideraba más importantes en la gestión empresarial** y los resultados han sido los siguientes, *siendo 5. Muy importante; 4. Bastante importante; 3. Importante; 2. Poco importante; 1. Nada importante*:

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

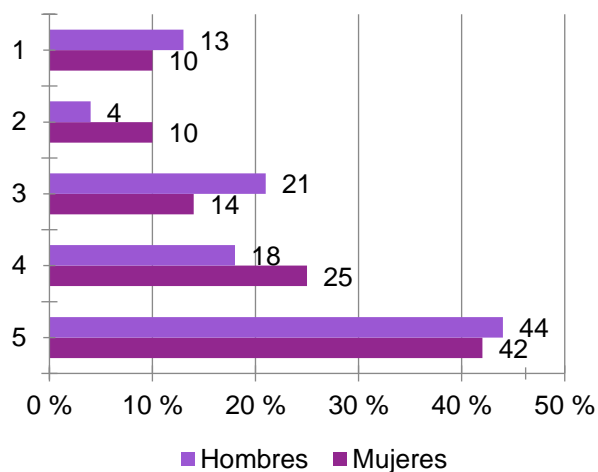
Cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales



El **90%** de las mujeres y el **83%** de los hombres de dirección consideran bastante o muy importante el cumplimiento de la legislación en materia de **Prevención de Riesgos Laborales**.

El **67%** de las mujeres y el **62%** de los hombres consideran bastante o muy importante el cumplimiento de la legislación en materia de **Igualdad** aunque, cabe destacar que los hombres en representación de empresas, consideran la legislación en materia de igualdad "muy importante", en dos puntos porcentuales por encima de las mujeres.

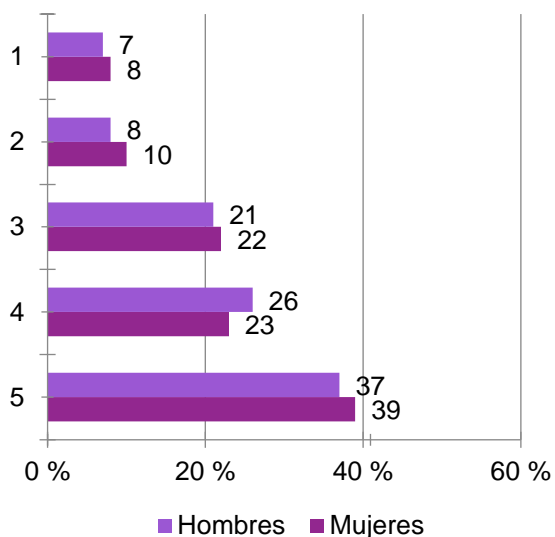
Cumplimiento de la legislación en materia de igualdad (planes de igualdad, protocolos de prevención del acoso)



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

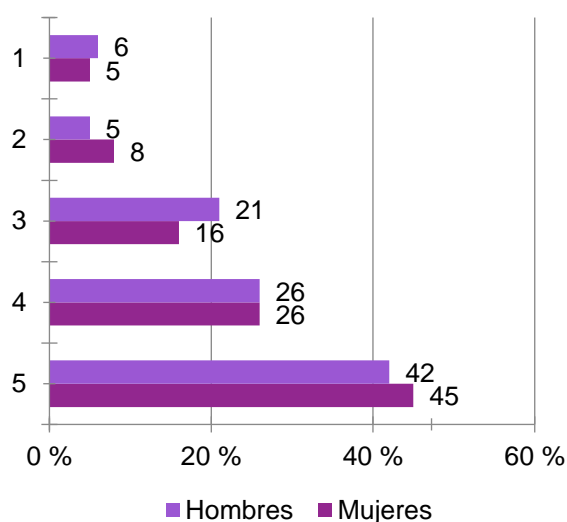
Cumplimiento de la legislación en materia de control horario



El **62%** de las mujeres directivas y el **63%** de los hombres directivos consideran bastante o muy importante el cumplimiento de la legislación en materia de **control horario**.

El **71%** de las mujeres y el **68%** de los hombres consideran bastante o muy importante el cumplimiento de la legislación en materia de **protección de datos**.

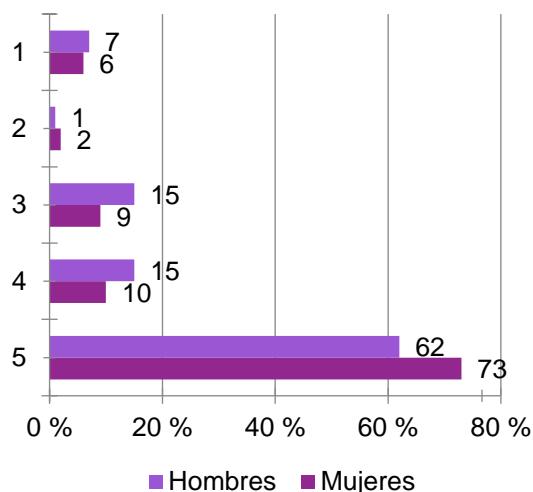
Cumplimiento de la legislación en materia de protección de datos



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

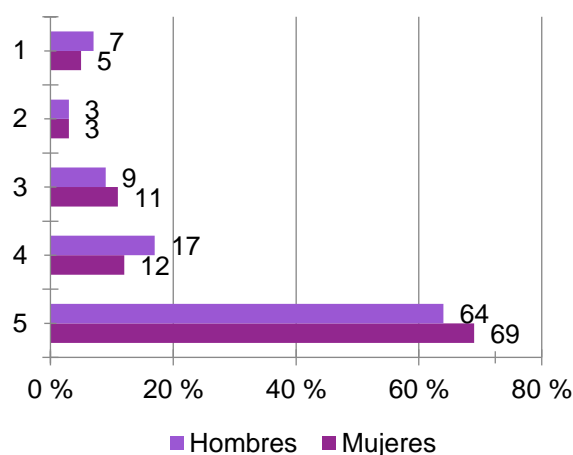
Ayudas y subvenciones para incentivar y proteger el empleo



El **83%** de las mujeres y el **77%** de los hombres en representación de las empresas consideran bastante o muy importante la **concesión de ayudas y subvenciones para incentivar y proteger el empleo**. En el caso de las mujeres, **consideran las ayudas y subvenciones para incentivar y proteger el empleo "muy importante"**, en ocho puntos porcentuales por encima de los hombres.

El **81%** de las mujeres y el **78%** de los hombres consideran bastante o muy importante la **concesión de ayudas y subvenciones para la inversión empresarial**.

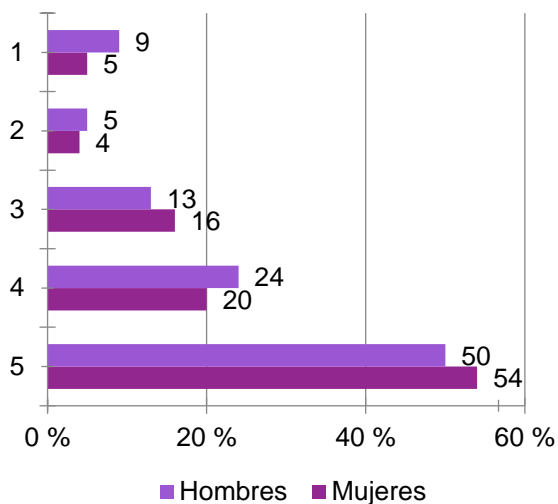
Ayudas y subvenciones para la inversión empresarial



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

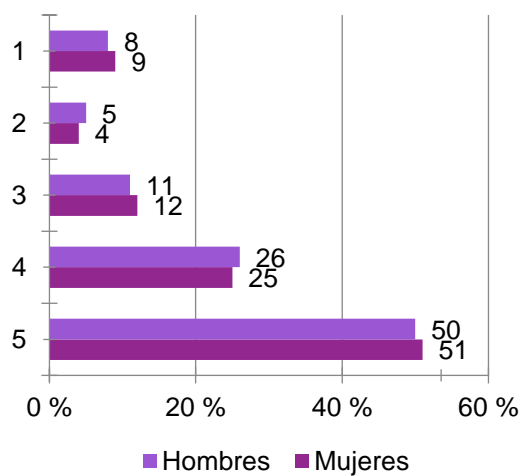
Ayudas y subvenciones para la digitalización de las empresas



El **74%** de las mujeres y hombres representantes de empresas consideran bastante o muy importante la **concesión de ayudas y subvenciones para la digitalización**.

El **76%** de las mujeres y hombres consideran bastante o muy importante la **ciberseguridad**.

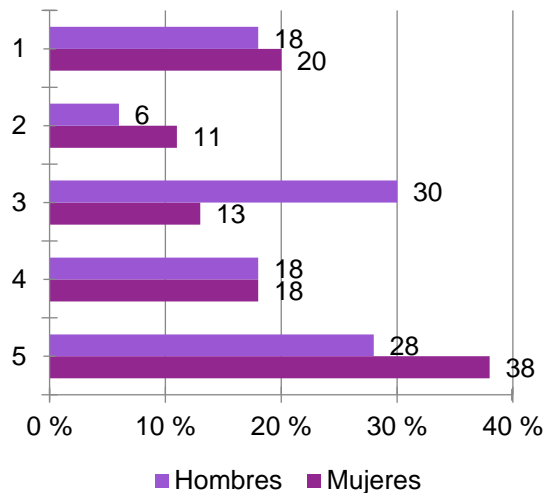
Ciberseguridad



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

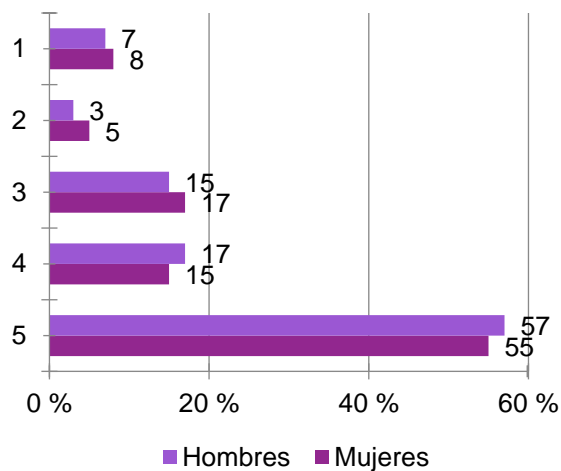
Soluciones de teletrabajo



El **56%** de estas mujeres y el **36%** de hombres consideran bastante o muy importante el **Teletrabajo**. Además, en el caso de las mujeres, un **10% más** con respecto a los hombres consideran el teletrabajo "muy importante"

El **70%** de las mujeres y el **74%** de los hombres consideran bastante o muy importante la **financiación**.

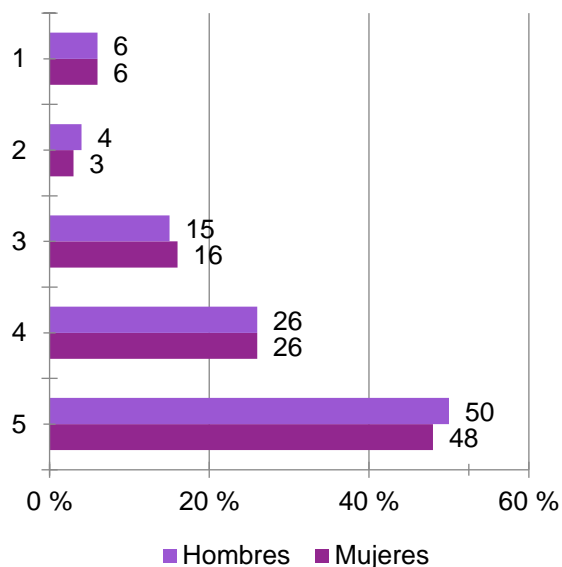
Financiación



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

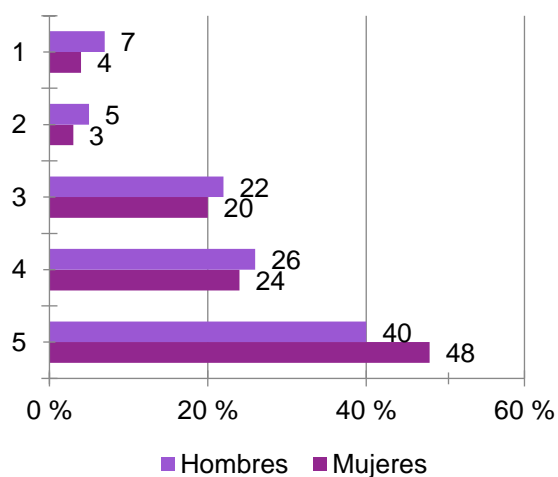
Formación y capacitación del personal



El **74%** de las mujeres directivas y el **76%** de los hombres consideran bastante o muy importante la **formación y capacitación**.

El **72%** de las mujeres y el **66%** de los hombres consideran bastante o muy importante la **Responsabilidad Social Corporativa**.

Responsabilidad Social Corporativa



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Calculando una media de las respuestas atendiendo a las cuestiones anteriormente planteadas a los/as representantes de empresas, los resultados obtenidos son los siguientes:

Cuestiones	Media mujeres directivas	Media hombres directivos
Cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales	4,48	4,35
Cumplimiento de la legislación en materia de igualdad (planes de igualdad, protocolos de prevención del acoso)	3,80	3,74
Cumplimiento de la legislación en materia de control horario	3,75	3,77
Cumplimiento de la legislación en materia de protección de datos.	3,98	3,93
Ayudas y subvenciones para incentivar y proteger el empleo	4,41	4,25
Ayudas y subvenciones para la inversión empresarial	4,35	4,28
Ayudas y subvenciones para la digitalización de las empresas	4,13	4,01
Ciberseguridad	4,04	4,05
Soluciones de teletrabajo	3,42	3,32
Financiación	4,04	4,13
Formación y capacitación del personal	4,06	4,09
Responsabilidad Social Corporativa	4,09	3,87

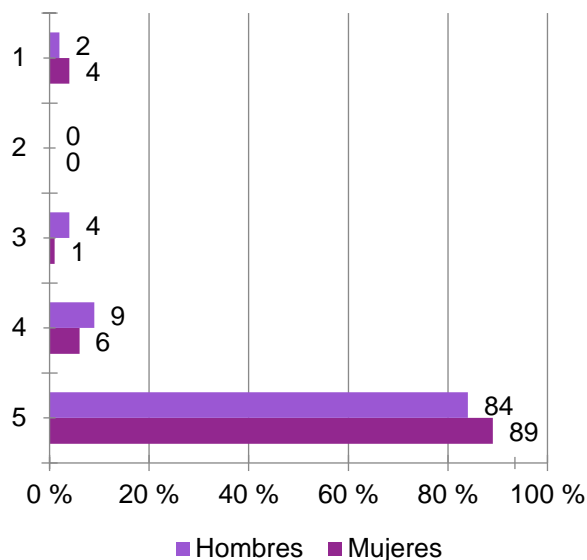
Vemos que, en general, mujeres y hombres representantes de empresas coinciden bastante en las cuestiones a las que le da mayor importancia, pero, concretamente, el **cumplimiento de la legislación en materia de PRL**, el **empleo**, la **inversión empresarial** preocupa más que el teletrabajo, el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad, control horario o protección de datos.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

También se preguntó **qué cuestiones consideraba más importantes en el ámbito laboral** a las **personas trabajadoras**:

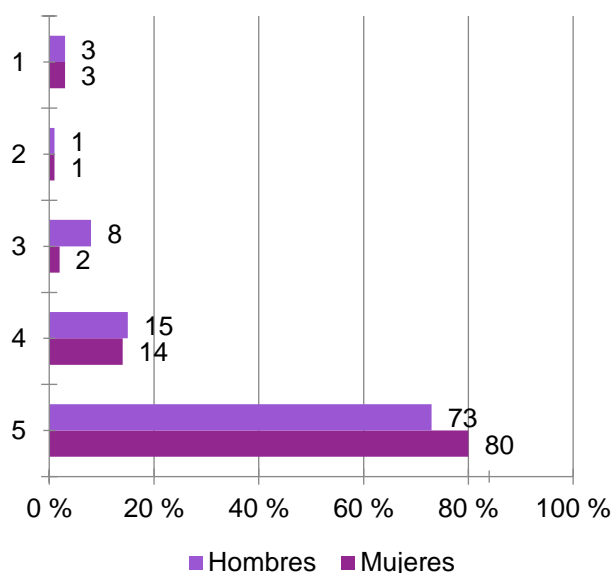
Salud laboral



El **95%** de las trabajadoras y el **93%** de los trabajadores consideran bastante o muy importante la **Salud Laboral**.

El **94%** de las trabajadoras y el **88%** de los trabajadores consideran bastante o muy importante el **mantenimiento y fomento del empleo**. Además, en el caso de las mujeres, un **7% más** con respecto a los hombres consideran el **mantenimiento y fomento del empleo "muy importante"**

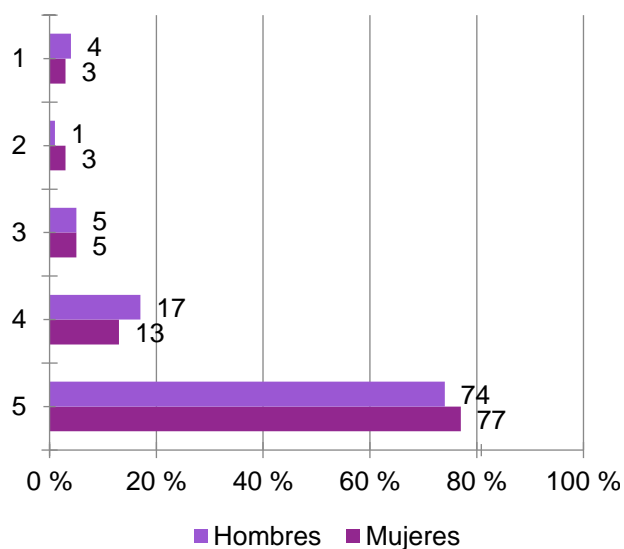
Mantenimiento y fomento del empleo



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

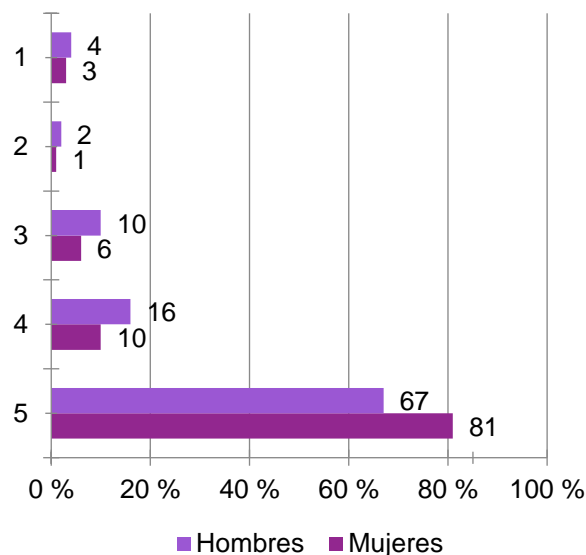


El **90%** de las trabajadoras y el **91%** de los trabajadores consideran bastante o muy importante la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.

El **91%** de las trabajadoras y el **83%** de los trabajadores consideran bastante o muy importante la **igualdad de oportunidades**.

Aun así, en el caso de las mujeres trabajadoras, un 14% más con respecto a los hombres consideran la igualdad de oportunidades "muy importante".

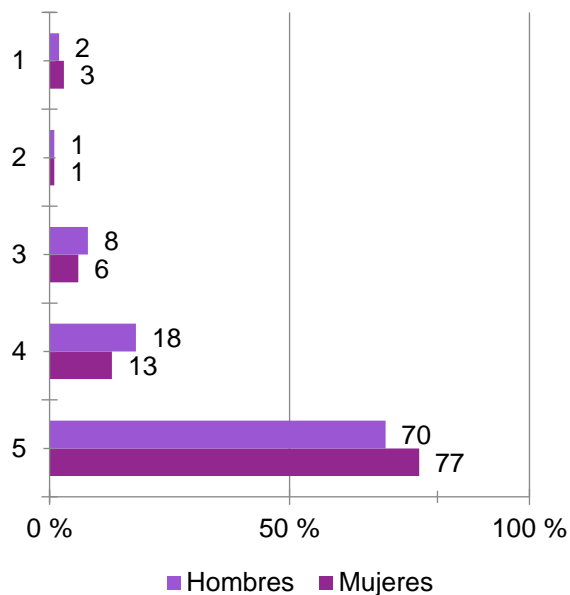
Igualdad de oportunidades



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Condiciones salariales

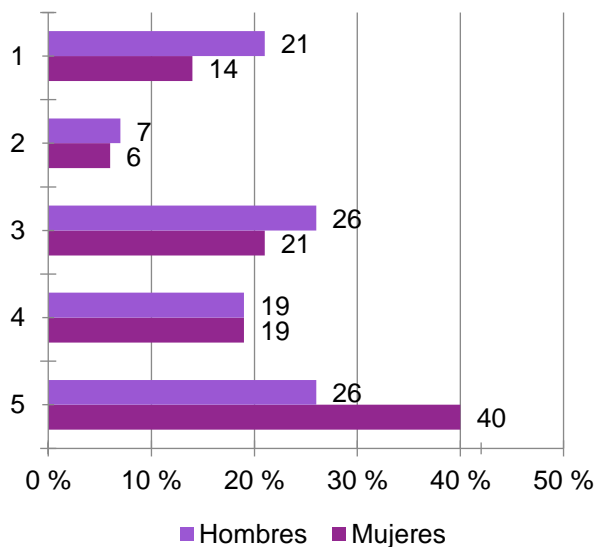


El **90%** de las trabajadoras y el **88%** de los trabajadores consideran bastante o muy importante las **condiciones salariales**.

De todas formas, a las mujeres parece preocuparles más el tema de los salarios ya que **lo consideran "muy importante" en un 7% por encima de los hombres.**

El **59%** de las trabajadoras consideran bastante o muy importante el **Teletrabajo** frente al **26%** de los trabajadores.

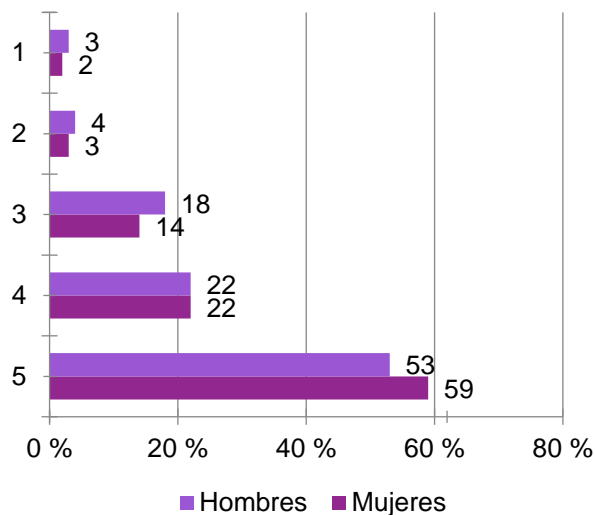
Teletrabajo



INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

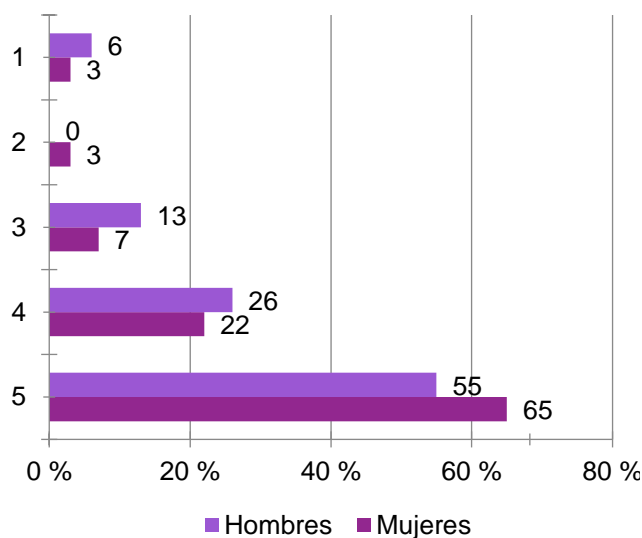
Formación



El **81%** de las trabajadoras y el **75%** de los trabajadores consideran bastante o muy importante la **formación**.

El **87%** de las trabajadoras y el **81%** de los trabajadores consideran que la corresponsabilidad es bastante o muy importante la **formación**.

Corresponsabilidad



Calculando una media de las respuestas atendiendo a las cuestiones anteriormente planteadas a las personas trabajadoras, los resultados obtenidos son los siguientes:

Cuestión	Media mujeres trabajadoras	Media hombres trabajadoras
Salud laboral	4,76	4,72
Mantenimiento y fomento del empleo	4,67	4,55

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Cuestión	Media mujeres trabajadoras	Media hombres trabajadoras
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	4,59	4,57
Igualdad de oportunidades	4,65	4,41
Condiciones salariales	4,61	4,53
Teletrabajo	3,66	3,22
Formación	4,33	4,18
Corresponsabilidad	4,44	4,24

Vemos que, la **Igualdad de oportunidades** es un tema al que se le da mucha importancia, tanto por parte de trabajadores como de trabajadoras, aunque de éstas en mayor medida, incluso por encima de otras cuestiones como la formación o las condiciones salariales.

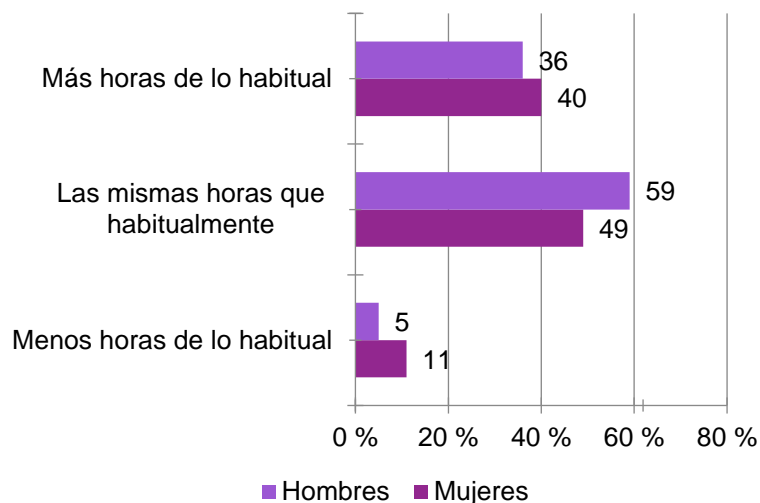
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Durante esta crisis del Covid-19, mujeres y hombres han estado en casa más de lo habitual. Así, se ha preguntado a las personas trabajadoras **cuántas horas dedica a las responsabilidades domésticas y de cuidados:**

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráfica: Horas dedicadas a responsabilidades domésticas y de cuidados durante la Covid-19



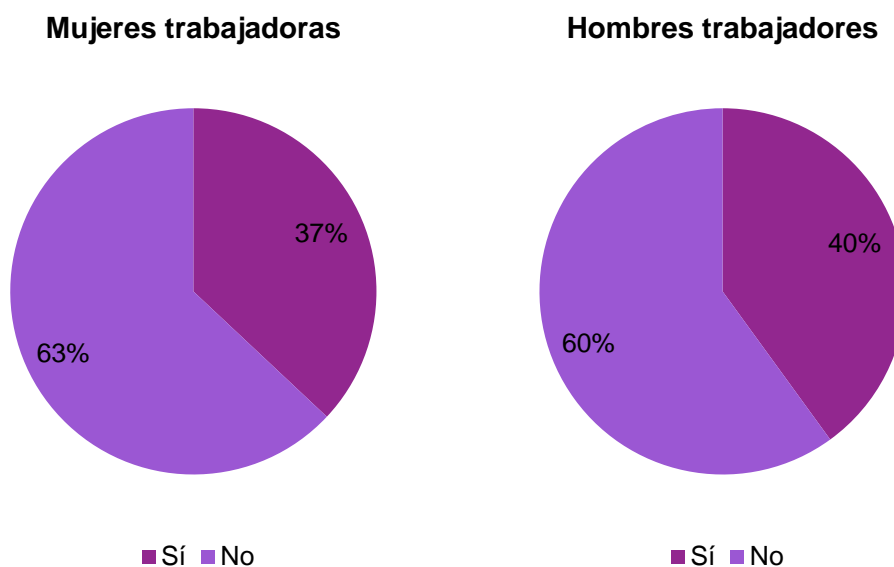
En este caso, el **40%** de las mujeres frente a un **36%** de hombres creen que han dedicado **más horas de lo habitual**. Por el contra, otro **11%** de mujeres y **5%** de hombres creen que dedican **menos horas de las habituales**.

Al respecto de si durante el Covid-19 el **reparto de tareas** en la unidad familiar está siendo más equitativo que anteriormente las respuestas son las siguientes:

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

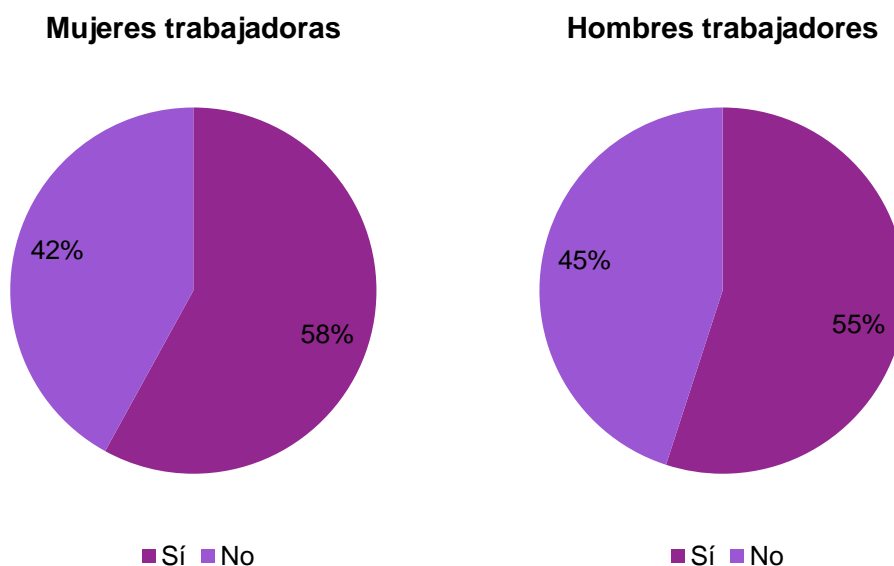
Gráfica: Reparto de tareas



El resultado obtenido es que un **63%** de las mujeres y un **60%** de los hombres consideran que **NO**, frente a un **37%** de mujeres y un **40%** de hombres que consideran que sí ha supuesto un reparto más equitativo.

También se preguntó a las personas trabajadoras si las responsabilidades domésticas y familiares le permiten trabajar **en casa igual que en la oficina**:

Gráfica: Trabajo en casa o en oficina



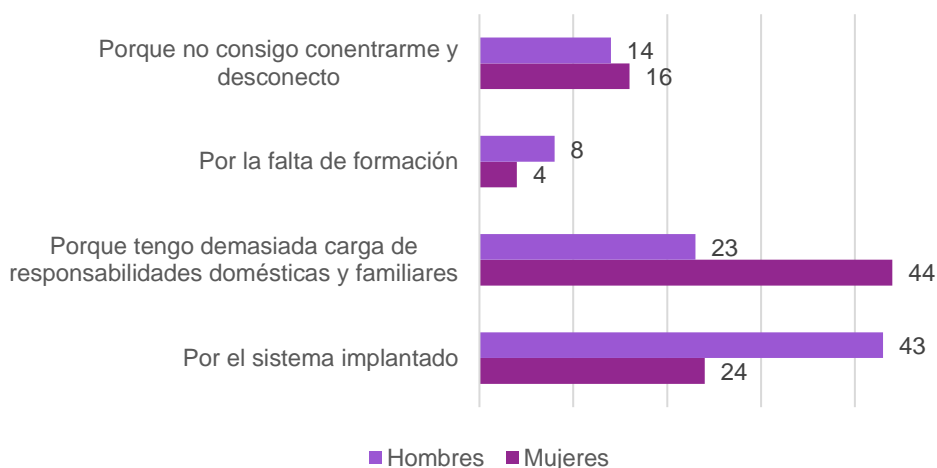
INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

En este caso, también hay variedad de opiniones, aunque hombres y mujeres coinciden bastante. Un **42%** de mujeres y **45%** de los hombres consideran que NO, pero un **58%** de las mujeres y un **55%** de los hombres consideran que SI, que trabajan en casa igual que en la oficina a pesar de las responsabilidades del hogar y de cuidados.

Los que dan respuesta negativa a la pregunta anterior, han explicado los motivos por los que no han podido trabajar en casa igual que en la oficina.

Gráfica: Motivos de no trabajar en casa igual que en la oficina



El 44% de las mujeres que han trabajado a distancia durante el confinamiento creen que tienen demasiada carga de responsabilidades domésticas y de cuidados, frente al 21% de los hombres, motivo por el cual afirman no trabajar en casa igual que en la oficina.

Entre los motivos destacan: Por el **sistema implantado**, en el **50%** de hombres frente al **24%** de mujeres; **44%** de mujeres frente al **23%** de hombres porque tienen **demasiada carga de responsabilidades domésticas y familiares**; solo un **4%** de hombres frente a **8%** de mujeres por **falta de formación**; porque **no consiguen concentrarse y desconectar**, un **14%** de hombres frente a **16%** de mujeres).

Las **mujeres** además citan, por ejemplo: "Antes se ocupaba mi pareja de todo, y ahora lo sigue haciendo"; "Por tener que ayudar a los hijos con las tareas", "Porque estoy yo sola"; "No tener espacios ni medios adecuados en casa"; "Machismo"; "Tener a los hijos permanentemente en casa, lo cual hace que la dedicación sea aún mayor"; "Imposibilidad de desconectar del trabajo"; y "cuidado de los hijos", en general.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Para analizar el **nivel de corresponsabilidad** en los hogares albaceteños durante la crisis del Covid-19 se ha preguntado a las personas encuestadas trabajadoras de empresas cuáles son exactamente las tareas que realizaban en casa, y estos han sido los resultados:

Tabla: Tareas

	Habitualmente		Ocasionalmente		Casi nunca	
	M	H	M	H	M	H
Compra	58%	77%	31%	20%	10%	3%
Limpieza	85%	64%	15%	33%	1%	4%
Cocina	81%	61%	15%	31%	4%	8%
Cuidado de hijos/as	55%	58%	6%	12%	39%	31%
Enseñanza académica de hijos/as	35%	42%	11%	16%	54%	41%
Cuidado de mayores o personas dependientes	22%	18%	19%	24%	58%	57%

Mayoritariamente son las mujeres, concretamente en un **85%** y **81%** frente a **64%** y **61%** quienes más se han estado encargando de la **limpieza y la cocina** de manera habitual, los hombres, sin embargo, de la **compra** (**77%** frente al **58%** de las mujeres).

En el caso de los **hijos**, hay mayor equilibrio, con un **58%** de hombres frente a **55%** de mujeres que dicen encargarse de su cuidado habitualmente. Incluso, en el caso de las mujeres, un **39%**, frente a un **31%** de hombres dicen que casi nunca se encargan del cuidado de los hijos e hijas, pero cabe resaltar, como veremos en la pregunta siguiente, que hay un mayor porcentaje de mujeres con hijos/as que no están en edad escolar. Con respecto a la enseñanza académica de hijos/as, un mayor porcentaje de hombres, un **42%** afirman dedicarse habitualmente, frente a un **35%** de las mujeres.

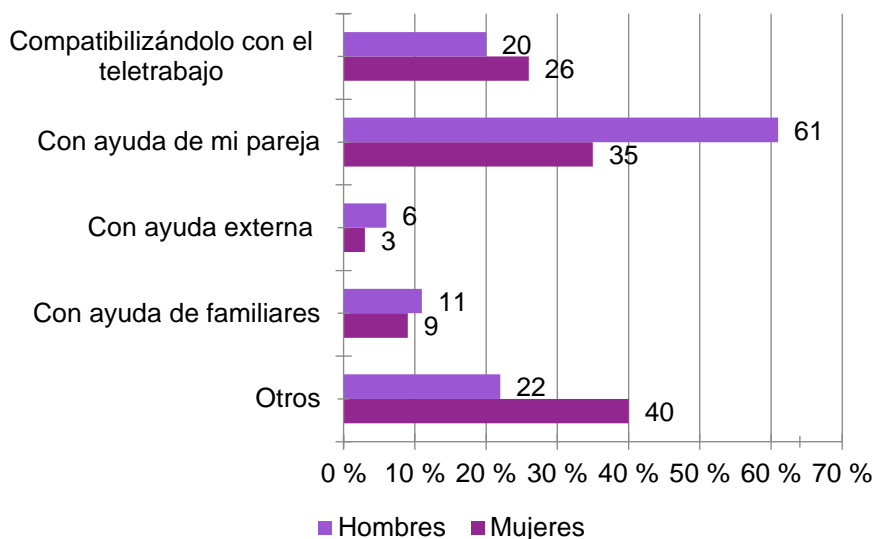
También se les ha preguntado por hijos/a en edad escolar y en el caso tanto de las mujeres como de los hombres han contestado "nunca o casi nunca" puesto que **sus hijos e hijas ya no tienen edad escolar**.

A la pregunta: ¿cómo ha afrontado el cierre de los centros educativos? han respondido lo siguiente:

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráfica: Manera de afrontar el cierre de centros educativos

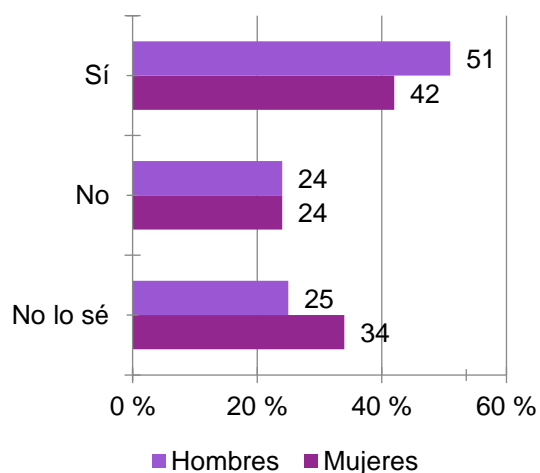


Las respuestas englobadas en "Otros" son principalmente personas con hijos mayores o que ya no están en edad escolar.

Destaca la respuesta mayoritaria de los hombres, en los que un **61%** han contestado que han afrontado el cierre de los centros educativos **"con ayuda de mi pareja"** frente a solo un **35%** de las mujeres que contestan esta opción.

PLAN DE IGUALDAD

Gráfico: Plan de igualdad según plantilla



El **42%** de las trabajadoras y el **51%** de los trabajadores prestan sus servicios en **empresas que sí cuentan con Plan de Igualdad**.

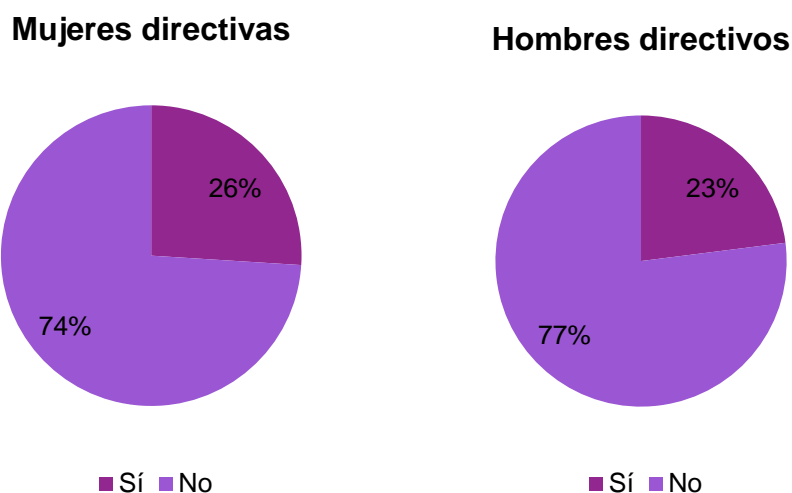
Aun así, un **24%** de mujeres y hombres trabajadores afirman que sus empresas **no disponen de dicho plan**.

También cabe destacar que un **34%** de las trabajadoras encuestadas afirman **desconocer si la empresa en la que trabajan cuentan con un Plan de Igualdad**. Y, al mismo tiempo, así lo afirma el **25%** de los hombres.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráfico: Plan de igualdad según directivos/as



En el caso de las personas de dirección que han respondido a la encuesta, el **74%** de las mujeres y el **77%** de los hombres **afirman no contar con un Plan de Igualdad**.

Además, profundizando en el análisis, se puede ver en las empresas encuestadas que:

- De las **obligadas desde 2007 a contar con un plan de igualdad, solo un 36%** de las empresas cuenta con un plan de igualdad.
- En el caso de las que están obligadas desde marzo del 2020 (de acuerdo al Real Decreto-ley 6/2019) han cumplido con su obligación **solo el 50%**.
- Y en el caso de las empresas que estarán obligadas a partir de 2021, ya disponen de plan de igualdad **un 66%**.

Tabla: Planes de Igualdad según tamaño de la entidad

Tamaño de la entidad	Plan de Igualdad (nº)	Plan de Igualdad (%)
Menos de 10 trabajadores/as	26/148	18%
10-49 trabajadores/as	15/62	24%
50-99 trabajadores/as	3/9	33%
100-149 trabajadores/as	2/3	66%

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

150-249 trabajadores/as	3/6	50%
Más de 250 trabajadores/as	9/14	64%

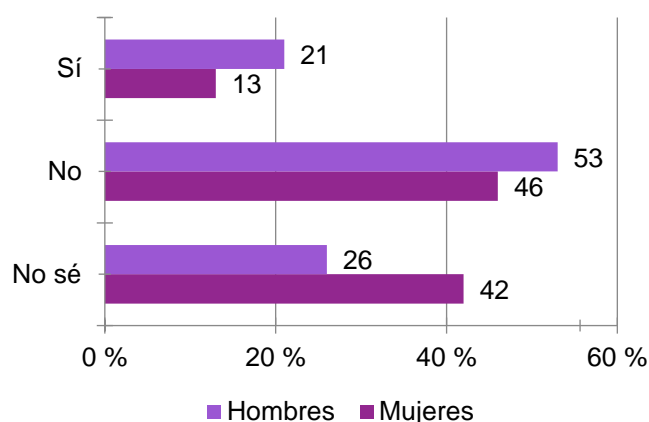
Por otra parte, también podemos afirmar que en empresas donde hay representantes legales de la plantilla se implantan más planes de igualdad, puesto que, en este caso, de las empresas encuestadas un 40% de las que cuentan con representantes legales han aplicado un plan de igualdad, frente a un 16% que lo han aplicado sin contar con dichos representantes.

Tabla: Planes de Igualdad según si hay Representantes Legales de la Plantilla

RLT	Plan de Igualdad (nº)	Plan de Igualdad (%)
Sí hay RLT	31/77	40%
No hay RLT	27/165	16%

También comentar que, en el caso de las empresas que cuentan con plan de igualdad, la mayoría de hombres, un 53%, así como un 46% de mujeres consideran que la Covid-19 no dificultará la realización de un seguimiento y evaluación del plan de igualdad, así como la ejecución del mismo. Por su parte, otro 42% de mujeres afirman no saberlo.

Gráfico: Ejecución y seguimiento del plan

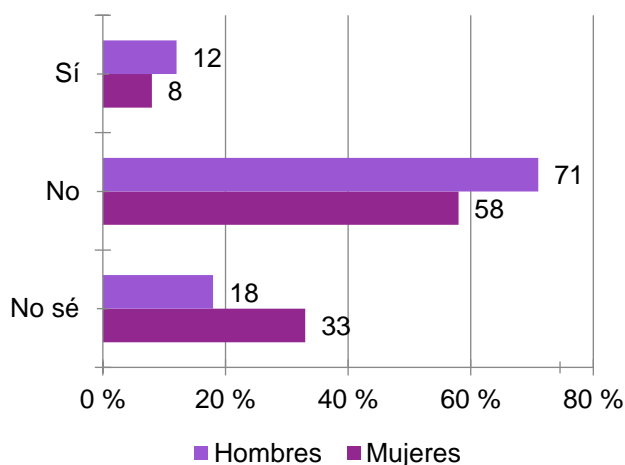


El resto de empresas consideran mayoritariamente (71% de hombres y 58% de mujeres) que la Covid-19 no va a dificultar la implantación de medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades en la organización, aunque un 33% de mujeres afirman no saberlo:

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Gráfico: Implantación de medidas para el fomento de la igualdad



Conclusiones

A continuación, recogemos una serie de conclusiones generales a raíz de la primera encuesta realizada por el Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales, lanzada en un contexto excepcional con motivo del Covid-19 y que ha provocado que el primer estudio se haya visto condicionado por esta situación:

IGUALDAD y COVID

¿Está afectando esta pandemia de distinta forma a mujeres y a hombres?

En general vemos que en las empresas se considera que la pandemia traerá graves repercusiones, pero sin **diferencias destacables entre mujeres y hombres**.

Si bien es cierto que, en el caso de las medidas adoptadas para paliar los efectos de esta crisis, un **17%** de mujeres trabajadoras encuestadas han tenido que **adaptar su jornada con motivo del Covid-19**, frente a un **10%** de hombres.

Y también vemos que la mayor diferencia entre las acciones que han tenido que llevar a cabo empresarias y empresarios está en los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**, que han afectado directamente a un **41%** de las mujeres frente a un **49%** de los hombres.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Percepciones de si el Covid-19 influirá en las medidas de igualdad.

El personal directivo, tanto mujeres como hombres, opina mayoritariamente que la crisis afectará de forma negativa o muy negativa a las empresas.

Los hombres, representantes de empresas, consideran que el **volumen de negocio llegará a reducirse más de un 40%** con la crisis del Covid-19. Las mujeres, en una afirmación algo más optimista, creen que más de un **20%**.

Por último, también creen que afectará al capital humano, **disminuyendo el nivel de empleo**. Aun así, todavía un 73% de las mujeres directivas y un 62% de hombres directivos creen que se mantendrá el nivel de empleo.

Planes de Igualdad

Del total de empresas encuestadas, **solo un 25% dispone de Plan de Igualdad**, según han afirmado los representantes de las mismas. Un **42%** de las trabajadoras y un **51%** de los trabajadores afirman que las empresas en las que trabajan cuentan con Plan de Igualdad.

Desagregando este dato según número de personas en plantilla, hemos visto que:

- De las **obligadas desde 2007** a contar con un plan de igualdad, **solo un 36% de las empresas cuenta con un plan de igualdad**.
- En el caso de **las que están obligadas desde marzo del 2020** (de acuerdo al Real Decreto-ley 6/2019) han cumplido con su obligación solo el **50%**.
- Y en el caso de las **empresas que estarán obligadas a partir de 2021**, ya disponen de plan de igualdad un **66%**.

También desagregando según si tienen o no representación legal de la plantilla, vemos que:

- En **empresas donde existe dicha representación** se implantan más planes de igualdad, puesto que, en este caso, un **40%** de las que cuentan con representación legal han aplicado un plan de igualdad, frente a un **16%** que lo han aplicado sin contar con dichos representantes.

TELETRABAJO ¿Un nuevo modelo de trabajo que ha llegado para quedarse?

Como sabemos, la situación excepcional del confinamiento obligó a mujeres empresas, junto con su plantilla, a realizar una experiencia "piloto" o forzosa de teletrabajo y, tras la encuesta, cabe destacar como principales las siguientes **variables con respecto al teletrabajo**, y que podrán estudiarse en futuros estudios del Observatorio para ver la evolución.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Adopción del teletrabajo

- Un **57%** de las mujeres y un **55%** de los hombres representantes de empresas han adoptado el teletrabajo.
- En el caso de las personas trabajadoras, han prestado la modalidad de trabajo a distancia un **39%** de mujeres y un **30%** de hombres

En el caso de las empresas encuestadas, sí que se puede apreciar diferencias entre mujeres y hombres en este sentido ya que, sobre el total, **un 24% de las mujeres directivas contestaron que ya se ofrecía teletrabajo en sus empresas con anterioridad a la llegada del Covid-19 frente al 45% de los hombres.**

Sin embargo, con el confinamiento se ha producido un incremento del número de empresas que han tenido que adoptar esta forma de trabajo, incrementándose en mayor medida en aquellas empresas dirigidas por mujeres, hasta en un 21% y, por el contrario, en un 12% de hombres.

Productividad del teletrabajo

Representantes de empresas afirman, coincidiendo con el personal de plantilla, **que el teletrabajo ha aumentado la productividad.** Aun así, destacar que, aunque las opiniones no varían según el sexo, sí que hay un mayor número de hombres representantes de empresas que tienen esta opinión, concretamente un **70%**, frente al **52%** de las mujeres.

En el caso de la plantilla, un 61% de los trabajadores y 56% de las trabajadoras han hecho esta afirmación.

Horas de teletrabajo

Además, cabe destacar que un **52%** de los trabajadores y un **57%** de las trabajadoras que han trabajado desde casa coinciden en que el teletrabajo **"ha aumentado el número de horas trabajadas"**.

Sistema de teletrabajo implantado

Solo un **21%** de las mujeres representantes de empresas y un **19%** de los hombres, así como un **15%** de las trabajadoras y **12%** de los hombres trabajadores afirman disponer de **tecnologías y sistemas que se podrían considerar "clave"** para poder desempeñar de forma cómoda y operativa y por tanto más productiva, el trabajo, permitiendo trabajar desde casa como si estuvieran en la oficina, tales como el encendido y escritorio remoto.

Cabe destacar también que solo el **25%** de personas encuestadas en todos los casos disponen de un **protocolo organizativo** de teletrabajo y también un **escaso porcentaje ha recibido formación.**

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Un **42%** de mujeres y **45%** de los hombres consideran que NO han trabajado en casa igual que en la oficina. El principal motivo ha sido el **sistema implantado** (según el **50%** de los hombres frente al **24%** de las mujeres) así como la **carga de responsabilidades domésticas** (según el **44%** de las mujeres frente al **23%** de los hombres).

Continuidad del teletrabajo

Sobre si continuarían con el teletrabajo de manera voluntaria una vez finalizada la pandemia, solo un **23%** de trabajadores y un **16%** de trabajadoras en general, dan una **rotunda respuesta afirmativa** al igual que el **19%** de representantes de empresas o directivos/as. La mayoría prefiere utilizar ese sistema de trabajo a distancia **en momentos puntuales** (**39%** de mujeres y **24%** de hombres de plantilla; y **25%** de mujeres y **28%** de hombres representantes de empresa) o con un **porcentaje determinado de jornada** (**48%** de mujeres y **39%** de hombres de plantilla; y **25%** de mujeres y **28%** de hombres representantes de empresa).

Igualdad ¿en qué medida importa a empresas y trabajadores/as?

El **67%** de las mujeres y el **62%** de los hombres representantes de empresas consideran **bastante o muy importante** el cumplimiento de la **legislación en materia de igualdad**. Un 13% de hombres y un 10% de mujeres lo consideran nada importante.

Las **trabajadoras**, por su parte, dan más importancia a esta cuestión ya que han considerado la **igualdad de oportunidades** algo muy importante, concretamente el **81%** de las trabajadoras frente al **67%** de trabajadores encuestados.

Realizando la comparativa con las otras cuestiones planteadas, vemos que el **cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales** es a lo que más importancia dan **directivos y directivas** seguido de las **ayudas y subvenciones para incentivar y proteger el empleo** y para la **inversión empresarial**. Por otra parte, a lo que menos importancia le dan (aunque siguen considerándolo importante) es al **teletrabajo**, seguido del cumplimiento de la legislación en materia **control horario, igualdad y protección de datos**.

Con respecto a la comparativa en las respuestas de trabajadores y trabajadoras, también es la **salud laboral** a lo que dan más importancia ambos. En las respuestas de las **mujeres** le siguen en importancia, por este orden, el **mantenimiento y fomento del empleo, la igualdad de oportunidades**, las **condiciones salariales** y la **conciliación de la vida laboral personal y familiar** (todas con una importancia superior a 4.5 puntos sobre 5). En el caso de los **hombres**, después de la salud laboral a lo que más importancia le dan es, por este orden, a la **conciliación**, el **mantenimiento y fomento del empleo** y las **condiciones salariales**. Por otra parte, a lo que menos importancia se le da (aunque sigue considerándose importante) es en ambos casos la **formación** y el **teletrabajo**.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Destaca como las **mujeres** dan **más importancia a la igualdad** incluso **por encima de las condiciones salariales**; y también como los **hombres**, de media, **dan más importancia a la conciliación por encima del mantenimiento y fomento del empleo**.

Conciliación y corresponsabilidad

Planteada la pregunta de si la Covid-19 ha podido ocasionar que se produzca un reparto más equitativo de las tareas, **coinciden hombres y mujeres en porcentajes** similares afirmando en un **40% que sí se ha producido un reparto más equitativo** por esta cuestión frente a un 60% que perciben que no ha afectado.

Con respecto al reparto de **tareas en casa**, los resultados de la encuesta muestran que mayoritariamente son las mujeres, concretamente en un **85%** y **81%** frente a **64%** y **61%** quienes más se han estado encargando de la **limpieza y la cocina** de manera habitual, los hombres, sin embargo, de la **compra** (**77%** frente al **58%** de las mujeres).

En el caso del **cuidado de los hijos** se encuentra mayor equilibrio, aunque destaca el hecho de que un **61%** de los hombres ha contestado que ha afrontado el cierre de los centros educativos "con ayuda de su pareja" frente a solo un **35%** de las mujeres que contestan esta opción.

Tal vez estos datos vienen a reafirmar que, aunque en general se va mejorando en el equilibrio y reparto de tareas domésticas y de cuidado, las tareas que las mujeres realizan van más ligadas a responsabilidades que se realizan dentro del ámbito doméstico (cocina, limpieza...) y de las que por lo general se ocupan los hombres se realizan fuera del ámbito espacial del hogar (llevar a las niñas y niños al colegio, ir a hacer la compra, etc.). Al final es cierto que el trabajo en el ámbito público siempre será más "reconocido" socialmente, y hablamos en este caso de tareas más delimitadas y específicas, con un esfuerzo centrado en esa actividad concreta, con horarios y descansos programados. Pero por el contra, según otros estudios, las tareas de dentro del ámbito doméstico no son tan reconocidas socialmente, suelen ser tareas múltiples y simultáneas, de esfuerzo disperso, que "no se ven" y por tanto, no se reconocen tanto, llevando además aparejado un trabajo emocional que requiere más energía y tiempo a consumir.

Y, por último, cabe recordar también que un **44%** de las mujeres frente a un **23%** de los hombres afirman que no han trabajado en casa igual que en la oficina por la **carga de responsabilidades domésticas**.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Recomendaciones

En relación a las materias estudiadas en el informe y en función de los resultados obtenidos y las conclusiones anteriormente detalladas, se proponen una serie de **recomendaciones** y acciones que se consideran posibles de efectuar en el mercado laboral albaceteño para **atenuar el impacto de la crisis en la empleabilidad y condiciones laborales de mujeres y hombres**, así como en los resultados de las empresas:

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

Desde las Administraciones Públicas

- a) Comprobar que todas las **empresas que contratan con la Administración**, y que tienen obligación de tener un Plan de Igualdad (de acuerdo a la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público) disponen de efectivamente de éste. Para ello, podrán solicitar a través de los pliegos de contratación no solo que hayan aplicado un plan de igualdad, sino también requerir que se haya depositado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) según establece el nuevo RD 901/2020 que entra en vigor el 14 de enero, y que establece como obligación para todas las empresas registrar su Plan de Igualdad (tanto los implantados de manera obligatoria, por imperativo legal, o voluntaria).
- b) Por otro lado, para las empresas que no están obligadas a disponer de este Plan de Igualdad, podrán incluir **cláusulas sociales** en los contratos públicos que favorezcan o den una mayor puntuación a empresas que disponen de Plan de Igualdad. También podrán incluir esta ventaja para el otorgamiento y/o concesión de subvenciones y ayudas.
- c) Estamos en una época de profundos cambios legislativos en cuestiones laborales (igualdad, control horario, protección de datos, teletrabajo, etc.) y en muchas ocasiones las organizaciones laborales no cuentan con recursos suficientes (humanos, de capacitación, económicos y/o por alto nivel de actividad) para adaptarse a esta normativa. Más aún, si tenemos en cuenta los ERTES, cierres temporales y todas aquellas complicaciones en las que se están viendo inmersas con motivo de la Covid-19.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Por ello podría ser recomendable convocar **ayudas, subvenciones, distintivos y premios**, así como **programas o servicios de asesoramiento**, para que las empresas puedan disponer de recursos para adaptar los planes de igualdad a la normativa vigente (en el caso de aquellas empresas que ya lo venían aplicando) como para que otras puedan seguir incorporándolos a su gestión organizativa.

- d) Hay acciones muy destacables llevadas a cabo por los gobiernos locales y regionales, pero no hay que perder nunca de vista la necesidad de seguir predicando con el ejemplo y que la administración pueda ponerse como paradigma. De esta forma, también se recomienda, y así además lo exige el Estatuto Básico del Empleado Público, que **las administraciones públicas, en el seno de su gestión de personal elaboren y aprueben planes de igualdad** de aplicación al funcionariado y personal laboral, haciendo público su compromiso, de manera que sirva de modelo y ejemplo a las empresas privadas.

Desde los Agentes Sociales

Hemos visto que en las empresas donde hay representantes de personal y presencia de organizaciones sindicales cala, en mayor medida, la implantación de planes de igualdad. Así, es conveniente que se dé continuidad a su labor a través de:

- a) Campañas informativas y de sensibilización para el fomento de los planes de igualdad: Organización de encuentros, charlas, jornadas, cartelera, campañas en redes sociales, contactos con empresas, etc.
- b) Negociación de planes de igualdad en empresas que decidan ponerlos en marcha voluntariamente, acudiendo a la negociación de dichos planes en las comisiones negociadoras conformadas por representantes sindicales (teniendo en cuenta que las empresas de menos de 50 personas trabajadoras no suelen contar con representantes legales).
- c) Promoviendo la negociación y aprobación de planes de igualdad en empresas que por ley tienen que aplicarlos, requiriendo la puesta en marcha de medidas y planes y propiciando la participación de los trabajadores y trabajadoras y de todos los representantes de manera que se sumen esfuerzos.

En las propias empresas

- a) Estar al día de las últimas novedades y al tanto de las recomendaciones del Observatorio, así como de los agentes sociales, acudiendo a jornadas y charlas informativas, de sensibilización y capacitación en materia de igualdad.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

- b) Implantar medidas y planes de igualdad atendiendo a la normativa vigente, sirviéndose del apoyo de los recursos disponibles (servicios de asesoramiento, ayudas, subvenciones, ...)
- c) Actualizar los planes de igualdad ya implantados en los próximos 12 meses de acuerdo a la nueva normativa: Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro y Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2) Sensibilizar en materia de igualdad

Desde las Administraciones Públicas y Agentes Sociales

- a) Continuando la labor de información y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se hace desde el Observatorio, con charlas y jornadas informativas a empresas.
- b) Ofrecer estadísticas, tanto al tejido empresarial como a la ciudadanía en general, con datos periódicos que permitan ver la evolución en materia de igualdad de la provincia y animen a dar continuidad.
- c) Visibilizar a las empresas que apuestan por la igualdad en Albacete, de manera que sirvan de referente a otras empresas, a través de Distintivos y Premios.

Desde las propias empresas

- a) Capacitar en materia de igualdad a mandos intermedios y directivos, así como managers y responsables de los departamentos clave (recursos humanos, comunicación, prevención de riesgos, ...) de manera que puedan aplicar políticas de igualdad de manera transversal en el seno de las organizaciones.
- b) Sensibilizar y formar a las personas trabajadoras en general de manera que adquieran nociones básicas sobre cuestiones de género, combatiendo prejuicios e ideas sexistas, estereotipos y roles de género.
- c) Organizar campañas para la captación y retención del talento femenino y, en su caso, del sexo subrepresentado en las distintas áreas de las estructuras organizacionales fomentando así la creación de equipos diversos y competitivos con una gestión empresarial justa e igualitaria.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

3) Impulsar el teletrabajo

Desde las Administraciones Públicas:

- a) Actuando como referente implantando el teletrabajo en sus propias organizaciones, garantizando un trabajo eficaz y de una atención de calidad a la ciudadanía.
- b) Convocando ayudas para la digitalización, de manera que las empresas y organizaciones laborales puedan ofrecer el trabajo a distancia como una forma de organización en los términos anteriormente establecidos.

Desde los Agentes Sociales:

- a) Facilitando a las empresas herramientas, tanto en cuanto a soluciones tecnológicas de teletrabajo como con respecto al protocolo organizativo que permita implantar en las empresas sistemas eficientes de teletrabajo.
- b) Recogiendo información e inquietudes de las personas trabajadoras en esta temática, como oportunidad de mejora continua y garantizando así una igualdad en las condiciones de trabajo de las personas que trabajan a distancia con respecto a las que prestan trabajo presencial.

Desde las propias empresas:

- a) Formarse y capacitarse en materia de teletrabajo a través de cursos y píldoras formativas, garantizando que los/as profesionales que trabajan desde casa cuentan con capacitación suficiente y están preparados para afrontar esta nueva forma de trabajo, sin que repercuta en su productividad, así como en el número de horas trabajadas.
- b) Facilitar soluciones tecnológicas adecuadas y poner a disposición de las personas trabajadoras los recursos y medios necesarios así como protocolo organizativo, de manera que se facilite trabajar en casa igual y en las mismas condiciones que en las instalaciones de la organización.
- c) Implantar el teletrabajo en un porcentaje determinado de la jornada, ateniendo a los resultados de este informe, teniendo en cuenta la mejora de la productividad que lleva aparejada y el fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que ello supone, dada la experiencia "forzosa" que hemos vivido.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

I. Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad

Desde las Administraciones Públicas:

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

Desde los Agentes Sociales:

- a) Negociando medidas de conciliación y corresponsabilidad en los planes de igualdad.
- b) Sensibilizando e informando a empresas y trabajadores y trabajadoras.

Desde las propias empresas:

- a) Implantando medidas de conciliación: Flexibilidad horaria (entrada y salida), teletrabajo, bolsa y/o compensación de horas, adaptación de la jornada a las necesidades del trabajador/a, beneficios sociales, etc. y recoger estas medidas en el área de conciliación de sus planes de igualdad en su caso, acordándolas con la representación legal de la plantilla en atención a un estudio previo de las necesidades.
- b) Implantando medidas para fomentar la corresponsabilidad (acciones positivas, campañas de concienciación, garantizando el disfrute de medidas de conciliación por parte de ambos sexos, etc.)

II. Analizar la evolución de la igualdad en la provincia de Albacete

Atendiendo a los objetivos de este Observatorio de Igualdad en las relaciones laborales de la provincia de Albacete y ateniendo al lema de que **“Lo que no se mide, no se mejora”**, se recomienda seguir analizando la evolución de la igualdad en la provincia en un trabajo conjunto de **Administraciones Públicas, Agentes Sociales y Empresas**.

INFORME DE RESULTADOS

Resultados del cuestionario sobre los efectos de la crisis provocada por el Covid-19 en mujeres y hombres dentro del tejido empresarial de la provincia de Albacete

Para ello, se considera necesario realizar una radiografía de la provincia de Albacete en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que permita **estudiar la evolución del establecimiento de políticas de igualdad, realizando así un seguimiento y una evaluación de los resultados y el impacto de este tipo de proyectos**, así como detectar oportunidades de mejora y actuaciones a realizar.

Para ello, se debería realizar un estudio anual y fomentar la participación de empresas y trabajadores y trabajadoras. Se proponen como variables a contemplar en estos estudios e informes anuales:

- Número de empresas con Plan de Igualdad desagregados por tamaño, sector, titularidad, ámbito funcional, voluntariedad u obligatoriedad, RLT, etc. (dando continuidad así a este informe).
- Composición de las comisiones de igualdad (parte empresarial, social, sindical).
- Distribución de mujeres y hombres en los distintos sectores más representativos de la provincia.
- Distribución de mujeres y hombres en puestos de dirección del tejido empresarial de Albacete.
- Distribución de mujeres y hombres en los distintos niveles, categorías y puestos de trabajo de las empresas de Albacete.
- Principales resultados de los diagnósticos negociados
- Principales resultados de los planes de igualdad (necesidad de aplicar acciones positivas, inclusión de sistemas objetivos de selección y contratación, medidas para combatir segregación horizontal y vertical, así como la brecha salarial, medidas de conciliación y corresponsabilidad, inclusión de módulos de formación específica en materia de igualdad, sistemas objetivos de promoción profesional, uso de publicidad y lenguaje no sexista, protocolos que garantizan un procedimiento eficaz y confidencial para el tratamiento de casos de acoso, medidas de sensibilización sobre violencia de género, etc.).
- Brecha salarial en la provincia. Índice de transparencia retributiva. Registros y auditorías retributivas.
- Protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas para el fomento y la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades implantadas por las empresas.
- Sistemas de control, seguimiento y evaluación.
- Comisiones de seguimiento y evaluación.