

Encuesta sobre la implantación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en las empresas madrileñas

**Dirección General de Políticas de Igualdad
y Contra la Violencia de Género**



familias, igualdad y
bienestar social

MADRID



Índice de contenidos

[Presentación](#)

[Ficha técnica de la encuesta](#)

[Trabajo de campo](#)

[Perfil de las empresas encuestadas](#)

[Procesos de selección y formación de personal](#)

[Planes de igualdad](#)

[Transparencia salarial](#)

[Medidas de conciliación](#)

[Acoso sexual y por razón de sexo](#)

[Gestión de la diversidad sexual y/o de género](#)

[El plan de Igualdad clave como factor impulsor](#)

[Principales conclusiones](#)

Presentación

El Ayuntamiento de Madrid viene trabajando desde hace más de diez años junto a las empresas de nuestra ciudad con el objetivo de promover la igualdad y la conciliación en los entornos laborales.

Un papel corresponsable de las empresas es clave para facilitar el equilibrio entre derechos, obligaciones y oportunidades entre mujeres y hombres. Con la puesta en marcha de planes de igualdad y medidas de conciliación las empresas pueden contribuir de forma decidida a reducir las brechas de género todavía existentes en el ámbito laboral (brecha salarial, segregación horizontal, techo de cristal, suelo pegajoso...), así como a favorecer un reparto más equilibrado de las tareas de cuidados, que hoy en día siguen sobrecargando a las mujeres y restándoles oportunidades en otros ámbitos de la vida.

Pero además, la puesta en marcha de medidas de igualdad y conciliación también conlleva múltiples beneficios para las empresas, que se evidencian en los resultados de este estudio: se promueven plantillas más motivadas, implicadas y productivas; se reduce el absentismo y la rotación laboral; se capta y se retiene mejor el talento de las personas; se mejora la imagen de la empresa hacia su plantilla, entidades proveedoras, clientela y hacia la sociedad en general, etc.

Los avances y modificaciones legislativas en materia de igualdad realizados recientemente han establecido además nuevas obligaciones para las empresas, con el fin de reforzar este camino hacia la igualdad. Sin embargo, muchas

empresas suelen encontrar dificultades para conocer y adaptarse a los cambios normativos, o para hacer efectivo su compromiso con la igualdad laboral, como muestran los resultados de esta encuesta.

A través de este estudio se pretende mostrar precisamente el alcance de la implantación de la igualdad en las empresas madrileñas, valorar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta materia, así como conocer las dificultades y beneficios que perciben de su puesta en marcha.

Su finalidad última es orientar las estrategias y actuaciones municipales que contribuyan a que las empresas sigan avanzando en su camino hacia la igualdad efectiva.

El trabajo de campo se realizó en el mes de noviembre de 2021 y el 16 de diciembre se presentaron los resultados preliminares del estudio en la Jornada “Madrid empresas corresponsables, empresas que ganan. A continuación se muestran los resultados más detallados de las distintas cuestiones investigadas a través de esta encuesta, en la que han participado 3.017 empresas.

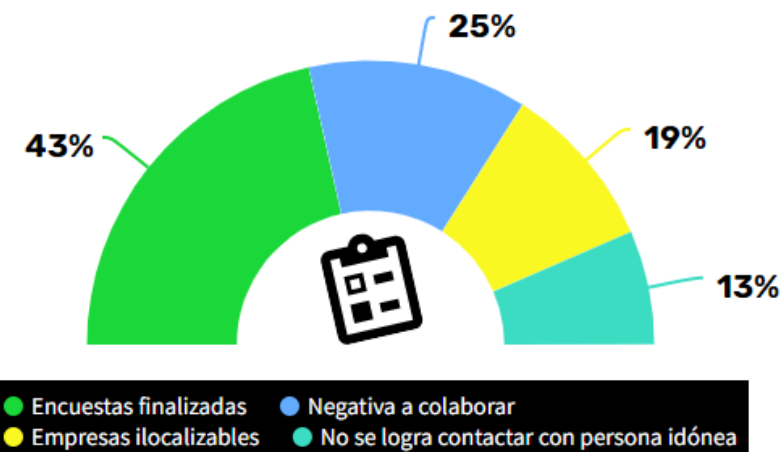
La encuesta se ha realizado gracias al apoyo del Foro de Empresas por Madrid, que financió en 2021 el proyecto “Madrid Empresas Corresponsables”, en el que se enmarca este estudio, y a quienes queremos agradecer especialmente su apoyo y colaboración.



UNIVERSO	Empresas con sede social en la ciudad de Madrid con 2 o más personas en plantilla de todos los sectores económicos
TAMAÑO MUESTRAL	3.017 empresas
PROCEDIMIENTO DE MUESTREO	Muestreo no probabilístico por conveniencia
MÉTODO DE RECOGIDA	CAWI con soporte de ayuda telefónica y recogida mediante metodología CATI
REALIZADO POR	Memorándum Multimedia S.L.
FECHAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	Del 9 al 29 de noviembre de 2021

Trabajo de campo

- El trabajo de campo se desarrolló entre el 9 y 29 de noviembre de 2021.
- La base de datos con la población objeto de estudio fue facilitada por Camerdata e Iberis Data Media, S.L.
- La población objeto de estudio está compuesta por 7.000 empresas.
- Los cuestionarios completos y validados han sido 3.017.

**3017****Encuestas finalizadas****1748****Empresas ilocalizables:**
no se disponía de
teléfono o email de
contacto válidos.**908****Negativa a colaborar:** se
contacta telefónicamente
con la empresa pero ésta
no quiere colaborar en el
estudio**1327****No se logra contactar con la
persona idónea:** se contacta con la
empresa pero no con una persona
idónea para cumplimentar el
cuestionario

SECTOR DE ACTIVIDAD

TAMAÑO

FORMA JURÍDICA

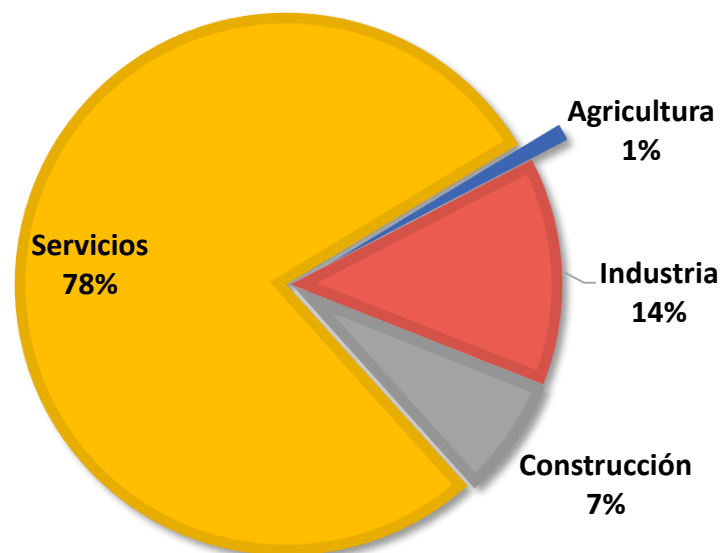
AÑO DE CONSTITUCIÓN

EQUILIBRIO ENTRE SEXOS

Perfil de las empresas encuestadas

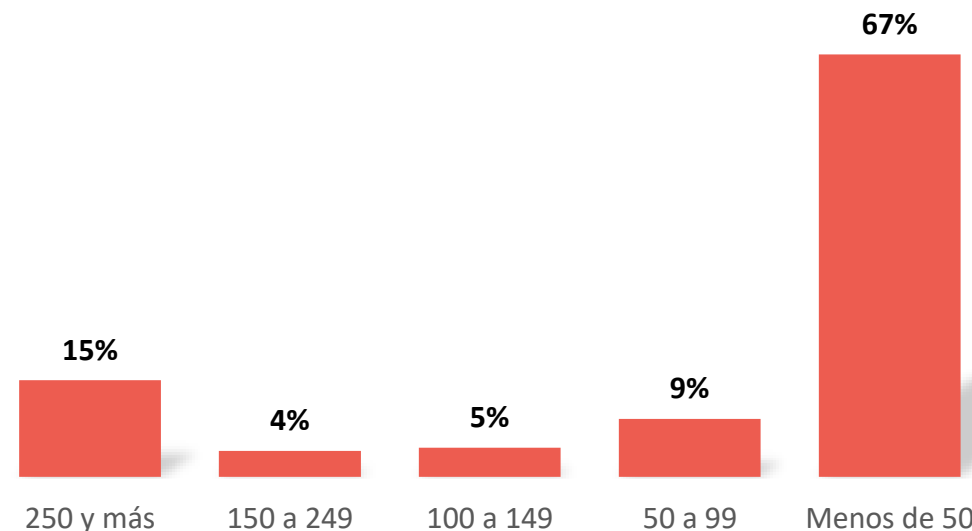


SECTOR DE ACTIVIDAD



- ✓ La estructura de actividad de las empresas encuestadas se corresponde con la estructura productiva de las empresas madrileñas

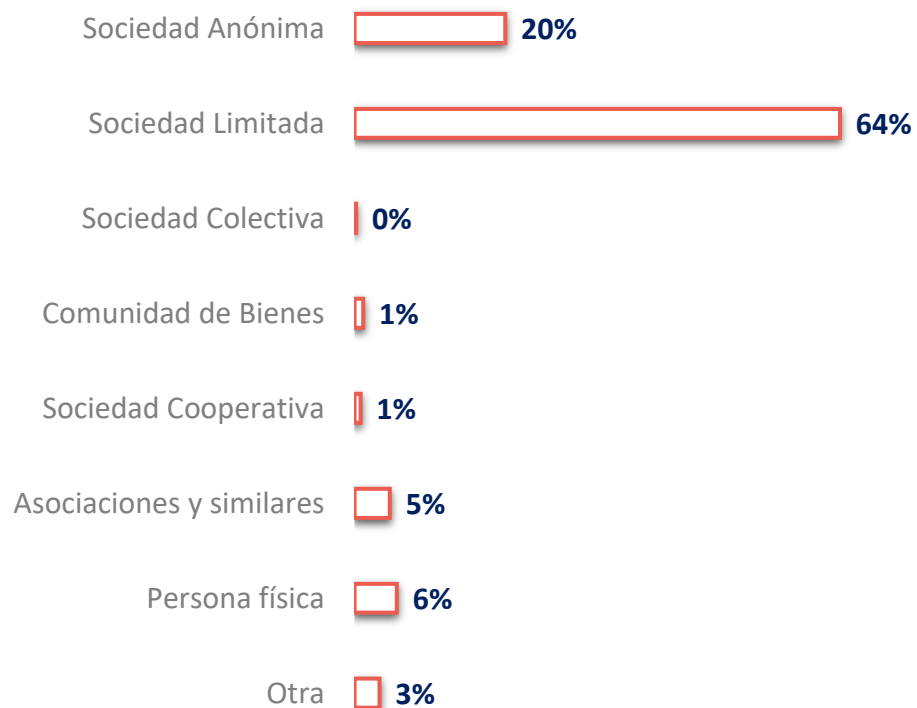
TAMAÑO DE LA EMPRESA



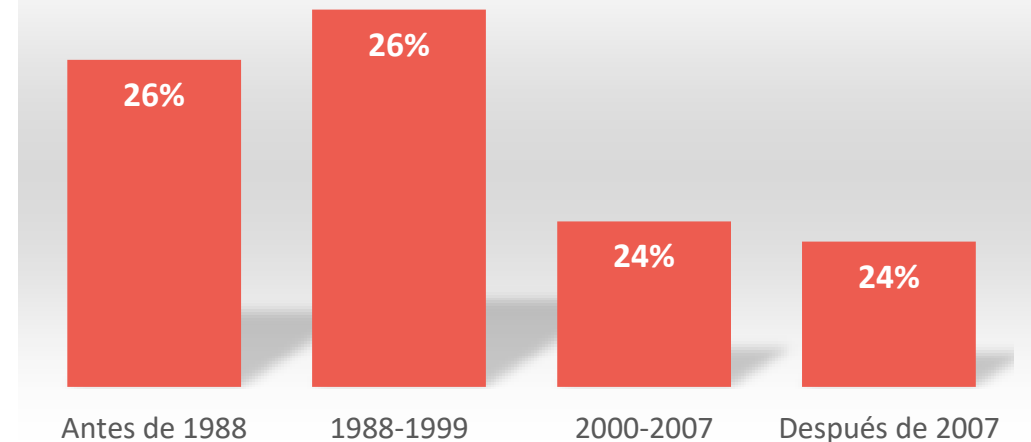
- ✓ Las dos terceras partes de las empresas encuestadas (67%) tienen menos de 50 personas en su plantilla. El 38% tiene incluso menos de 10 empleados/as, por lo que se trata en su mayoría de pequeñas y medianas empresas.



FORMA JURÍDICA



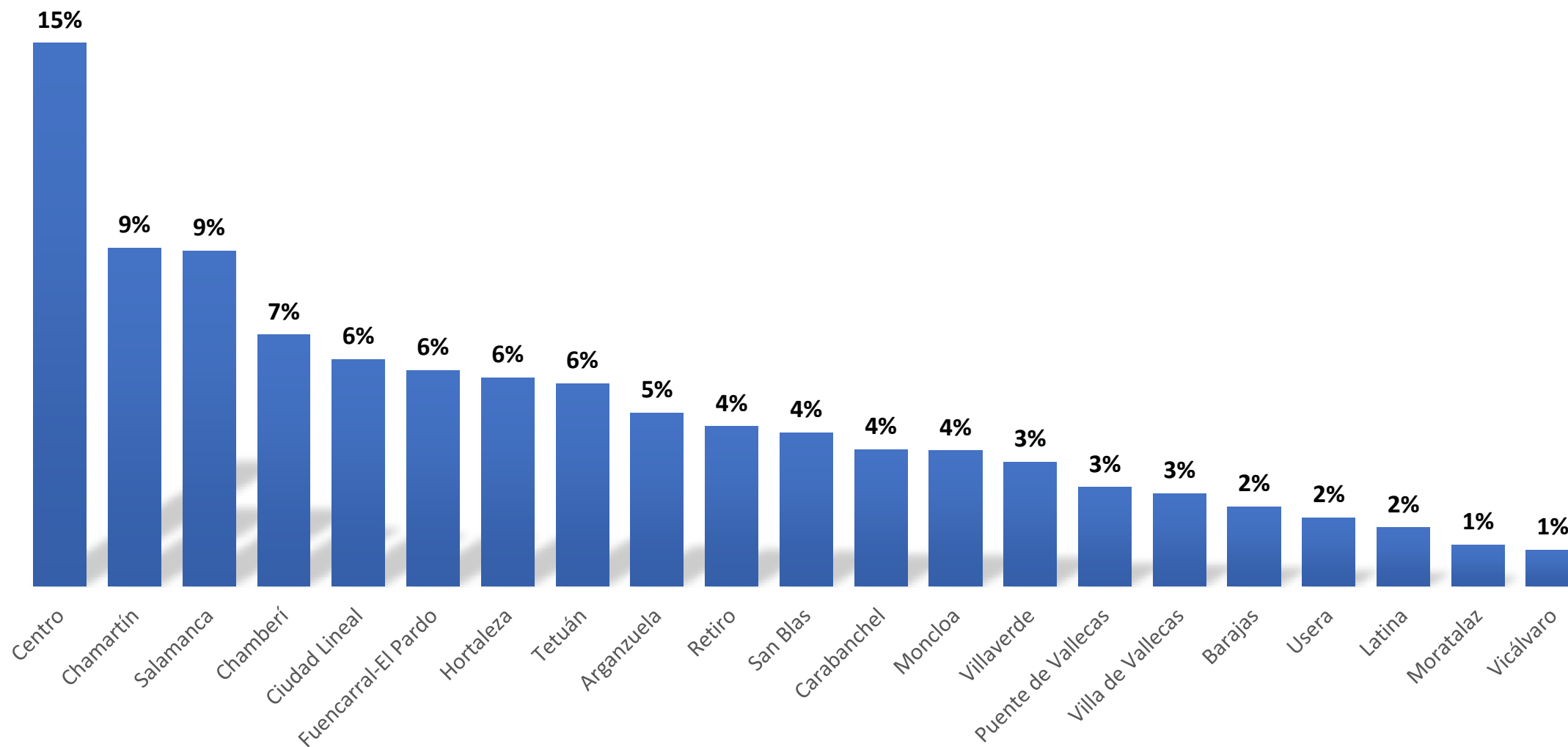
AÑO DE CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA



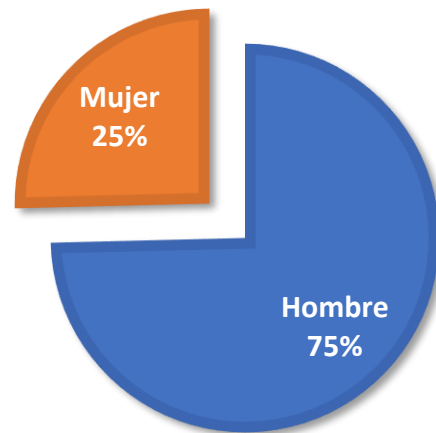
✓ **Más de la mitad de las empresas se han creado antes del año 2000 (52%), aunque casi una cuarta parte (24%) se han constituido después de 2007.**



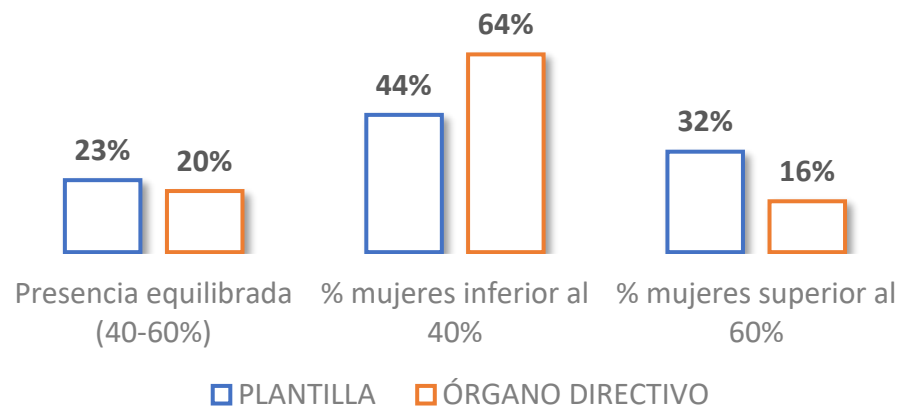
EMPRESAS ENCUESTADAS SEGÚN DISTRITO DE UBICACIÓN



PERSONA DE MÁXIMA RESPONSABILIDAD



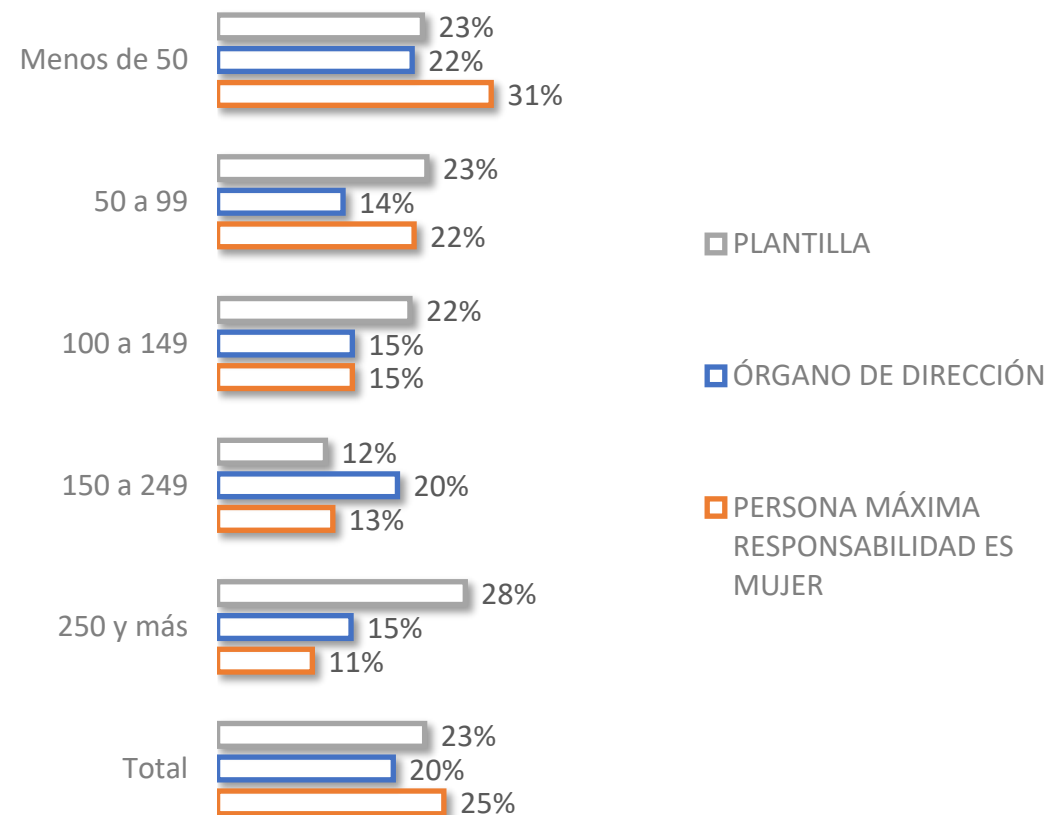
EQUILIBRIO ENTRE LOS SEXOS EN LA PLANTILLA Y EN EL ÓRGANO DIRECTIVO



- ✓ Sólo el 25% de las empresas encuestadas tienen una mujer como máxima responsable.
- ✓ Apenas el 23% de las empresas tienen una plantilla en rango de equilibrio, es decir, donde las mujeres u hombres suponen entre el 40% y el 60%.
- ✓ Por el contrario, en el 44% de las empresas madrileñas, las mujeres están infrarrepresentadas en su plantilla.
- ✓ Esta infrarrepresentación es aún superior en el caso de los órganos directivos o consejos de administración: sólo el 20% cuentan con una presencia equilibrada y en el 64% de los casos, las mujeres están infrarrepresentadas.

- ✓ Las empresas que, en conjunto, tienen un mayor equilibrio son las que tienen menos de 50 personas en plantilla, pues en el 31% de estas empresas, la persona de máxima responsabilidad es una mujer, el 23% de su plantilla está formada por mujeres y el 22% de las personas de sus órganos de dirección son mujeres.
- ✓ Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, más improbable es que sea una mujer quien tenga la máxima responsabilidad. Sin embargo, aumenta la proporción de empresas donde hay una presencia equilibrada en las plantillas.

PRESENCIA FEMENINA EN LA PLANTILLA, EN EL ÓRGANO DE DIRECCIÓN Y COMO PERSONA DE MÁXIMA RESPONSABILIDAD SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA





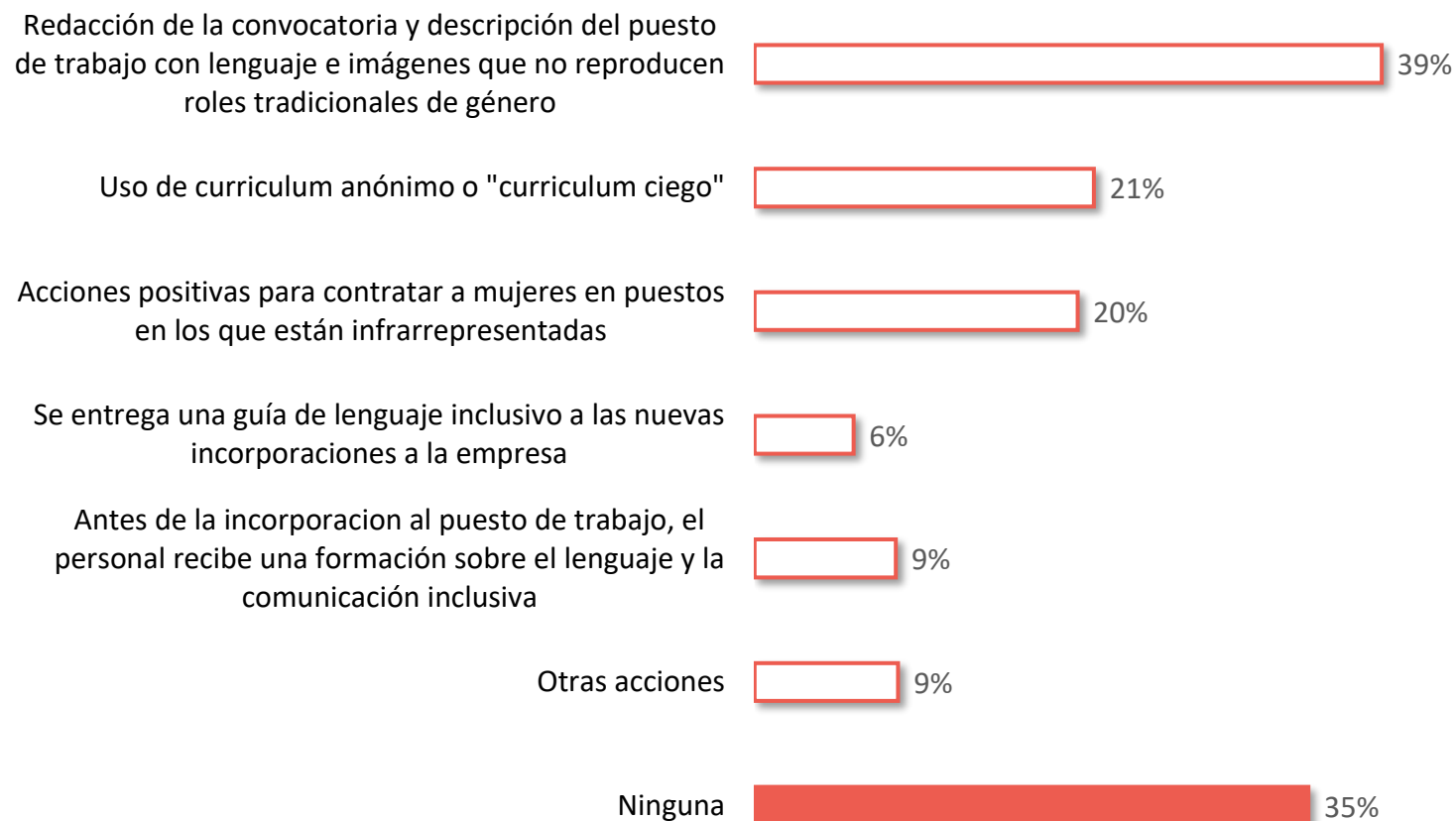
Procesos de selección y formación del personal

Política de selección con enfoque de género

Acciones formativas en igualdad



ACCIONES REALIZADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL



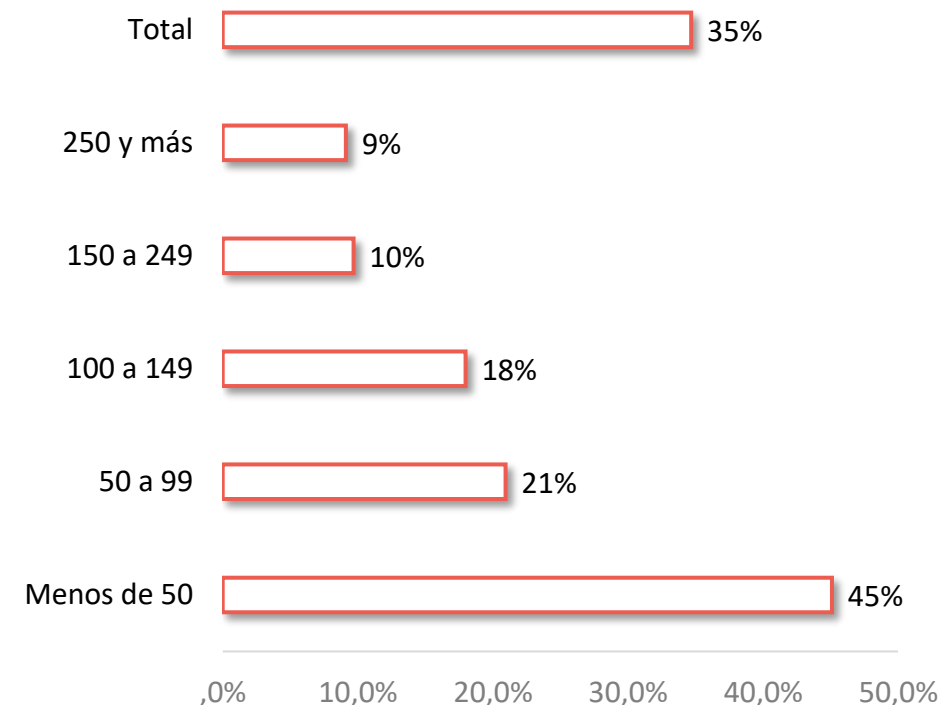
- ✓ El 65% de las empresas consultadas utilizan distintas estrategias y acciones en sus procesos de selección para garantizar la igualdad y no discriminación por sexo en el acceso.
- ✓ Lo más utilizado es la “convocatoria inclusiva”, es decir, que utiliza lenguaje e imágenes no sexistas (39%).
- ✓ Una quinta parte de las empresas (21%) utilizan el currículum anónimo o “curriculum ciego”.
- ✓ Asimismo, un 20% pone en marcha acciones positivas para promover la contratación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.
- ✓ No obstante, el 35% de las empresas encuestadas afirma no realizar ninguna acción o estrategia específica para garantizar la igualdad en la selección de su personal.



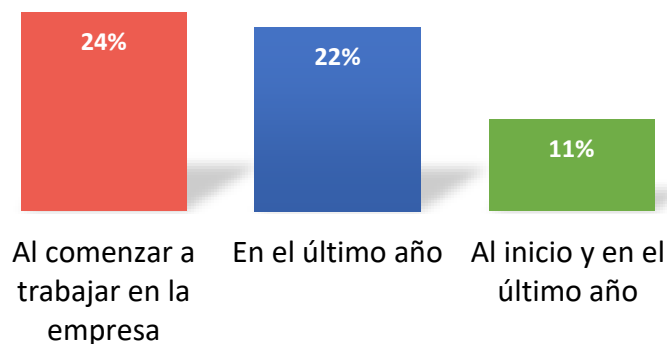
- ✓ Es en las empresas más pequeñas (menos de 50 empleados/as) donde se observa con más frecuencia la falta de acciones en sus procesos de selección para garantizar la igualdad.
- ✓ Por el contrario, cuanto más grande es la empresa más necesario se hace contar con estrategias y acciones específicas que promuevan la igualdad a la hora de seleccionar su personal.

**NO LLEVAN A CABO NINGUNA ACCIÓN EN EL
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA
GARANTIZAR LA IGUALDAD**

Porcentaje según tamaño de la empresa

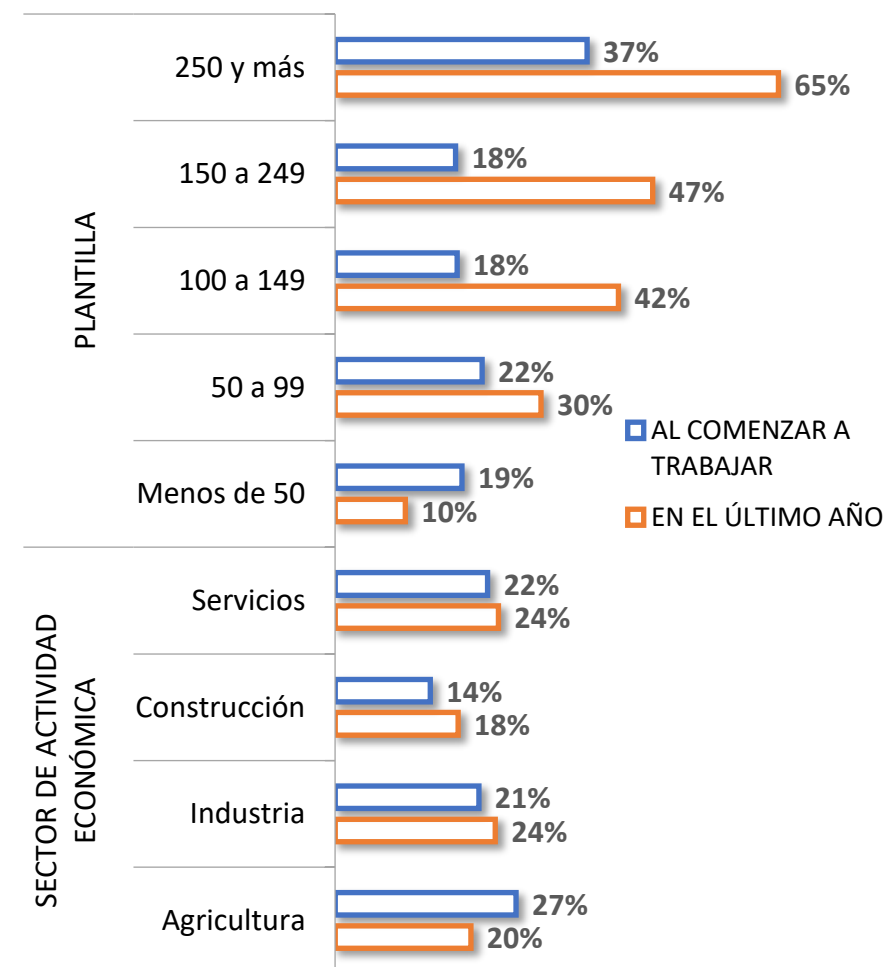


FORMACIÓN EN IGUALDAD A LA PLANTILLA



- ✓ Una cuarta parte de las empresas (24%) realiza formación en igualdad y/o prevención de violencia de género a las personas cuando comienzan a trabajar.
- ✓ Además el 22% han realizado este tipo de formación en el último año.
- ✓ La formación en igualdad se realiza de forma habitual en las empresas del sector servicios y está más presente cuanto mayor es el tamaño de la empresa.
- ✓ Más de la mitad de las empresas que cuentan con más de 150 empleados/as han realizado formación en igualdad en el último año.

FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Planes de Igualdad

Alcance

Antigüedad

Registro

Dificultades

Beneficios

Distintivo de igualdad





PLANES DE IGUALDAD

Los Planes de Igualdad son una de las principales herramientas para incorporar la perspectiva de género e integrar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La implantación del Plan de Igualdad aporta múltiples beneficios a las organizaciones, entre ellos, aumentar su reconocimiento y prestigio, así como mejorar la gestión empresarial a todos los niveles.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres define los Planes de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”. Esta normativa establece la obligatoriedad de contar con un plan de igualdad para las empresas con más de doscientos cincuenta personas trabajadoras en sus plantillas.

Tras el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la obligación de contar con un plan de igualdad se amplía a todas las empresas con una plantilla de más de cincuenta personas.

Este Real Decreto, contempla los siguientes plazos desde su publicación para que las organizaciones cumplan con lo previsto en cuanto a la elaboración e implantación del plan de igualdad:

- Las empresas de 50-100 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de 3 años para la aprobación del plan (7 de marzo de 2022).
- Las empresas de 100-150 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de 2 años para la aprobación del plan (7 de marzo de 2021).
- Las empresas de 150-250 personas trabajadoras contarán con un periodo de 1 año para la aprobación del plan (7 de marzo de 2020).

El Plan de Igualdad incluirá, al menos, un resumen del diagnóstico de igualdad que la empresa haya realizado, basado en el análisis de las siguientes áreas:

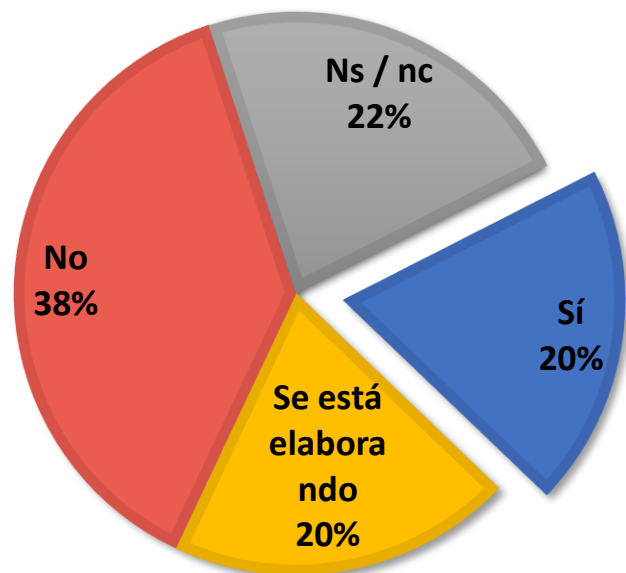
- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva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

Junto al diagnóstico, se realizará una descripción de medidas concretas, su plazo de ejecución y la priorización de las mismas, así como el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Quedará establecido en el Plan, un sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

MÁS INFORMACIÓN EN:

[Herramientas y Documentación - Madrid Corresponsable](#)

¿TIENE PLAN DE IGUALDAD VIGENTE?



- ✓ Sólo el 20% de las empresas dicen contar con un plan de igualdad vigente y en aplicación, aunque 20% más afirman que lo están elaborando en el momento de realización de la encuesta. Por el contrario, el 38% dice no disponer de un plan de igualdad e incluso un 22% desconocen si hay un plan de igualdad en su empresa.

¿ESTÁ REGISTRADO EL PLAN DE IGUALDAD?



- ✓ El 62% de las empresas que tienen plan de igualdad lo han registrado.

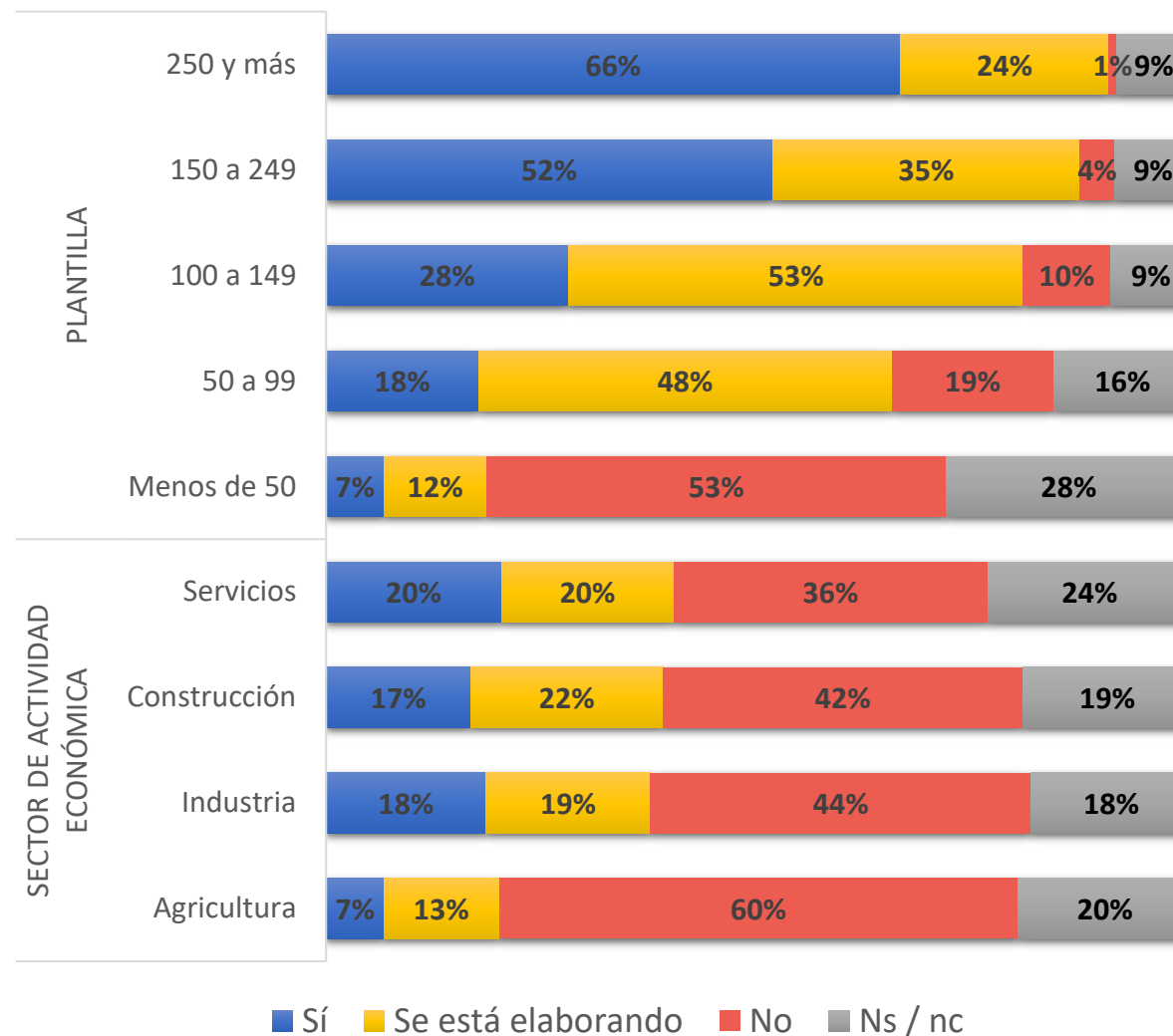
El 46% de los planes vigentes se han aprobado entre 2020 y 2021.



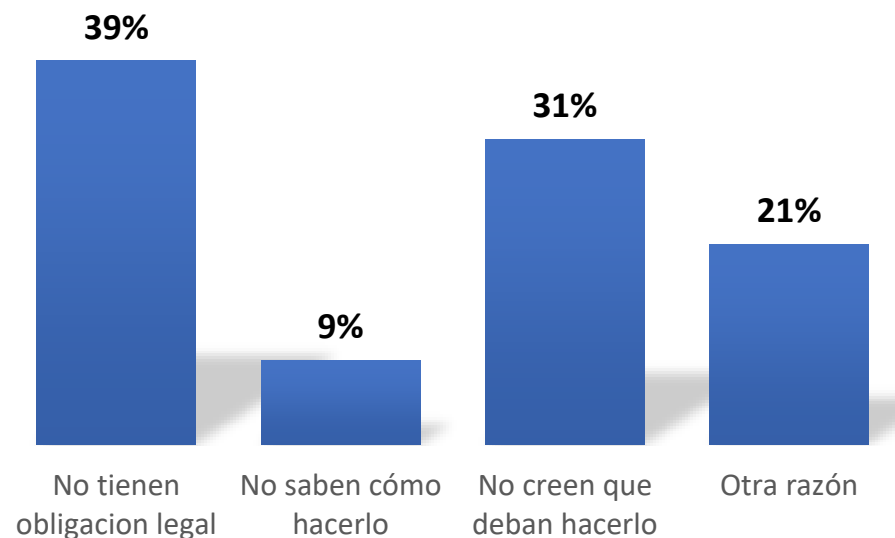


- ✓ La probabilidad de tener un plan de igualdad aumenta a medida que el tamaño de la empresa es mayor, de acuerdo a las exigencias legales en la materia.
- ✓ Así, sólo un 7% de las empresas con una plantilla inferior a 50 personas cuenta con un plan de igualdad, frente al 66% de las empresas de más de 250 empleados/as.
- ✓ Hay que tener en cuenta que, excepto las empresas de menos de menos de 100 empleados/as, las demás deberían tener un plan de igualdad, según marca la legislación vigente.
- ✓ Por sectores de actividad, son las empresas del sector servicios las que en mayor proporción cuentan con un plan de igualdad.

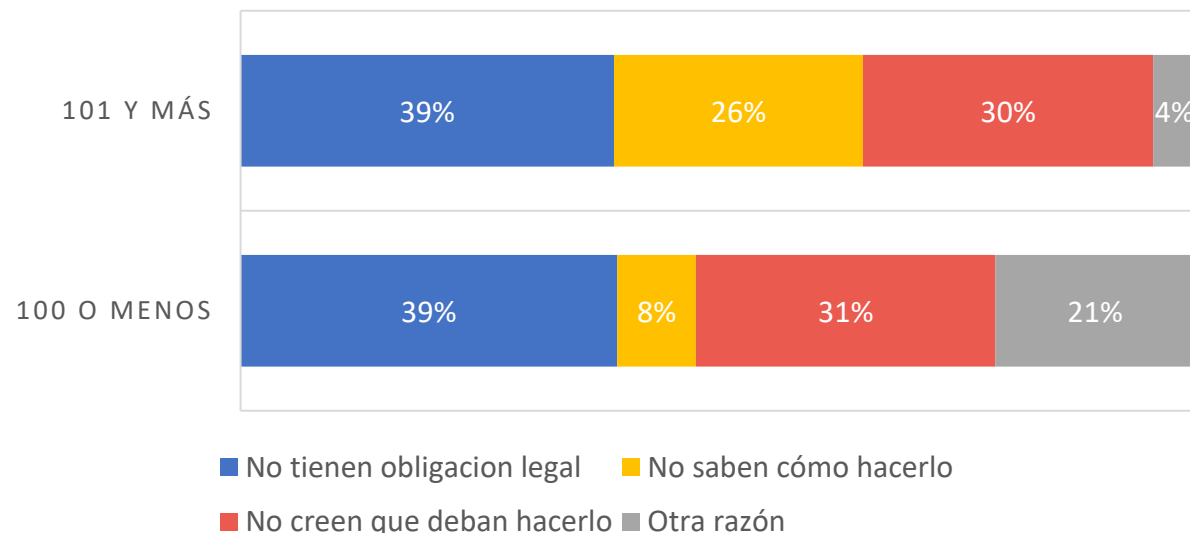
PLAN DE IGUALDAD VIGENTE



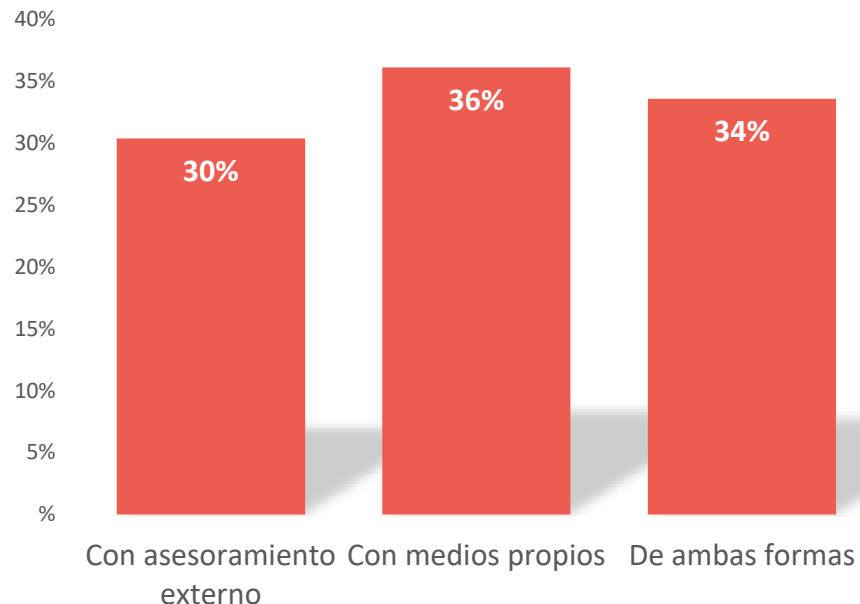
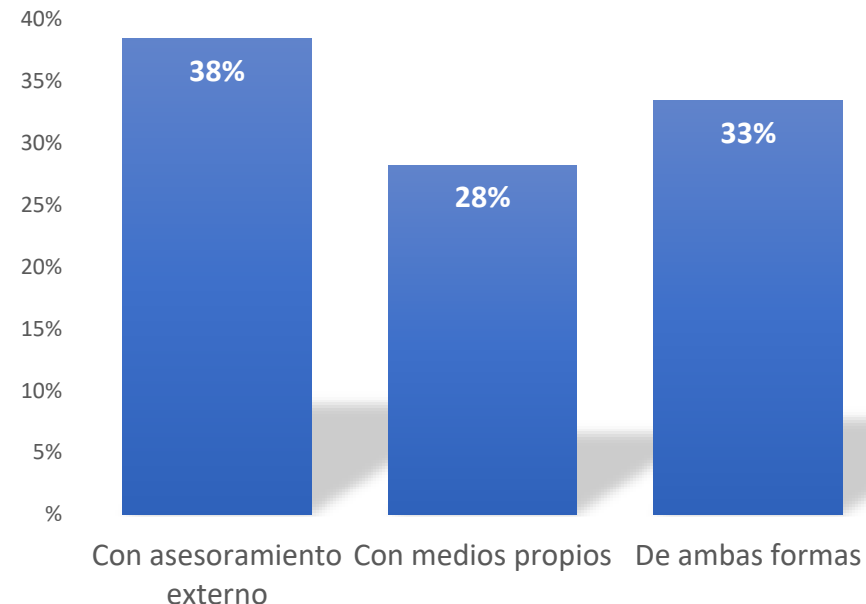
¿POR QUÉ NO SE HA ELABORADO UN PLAN DE IGUALDAD?



¿POR QUÉ NO SE HA ELABORADO UN PLAN DE IGUALDAD?

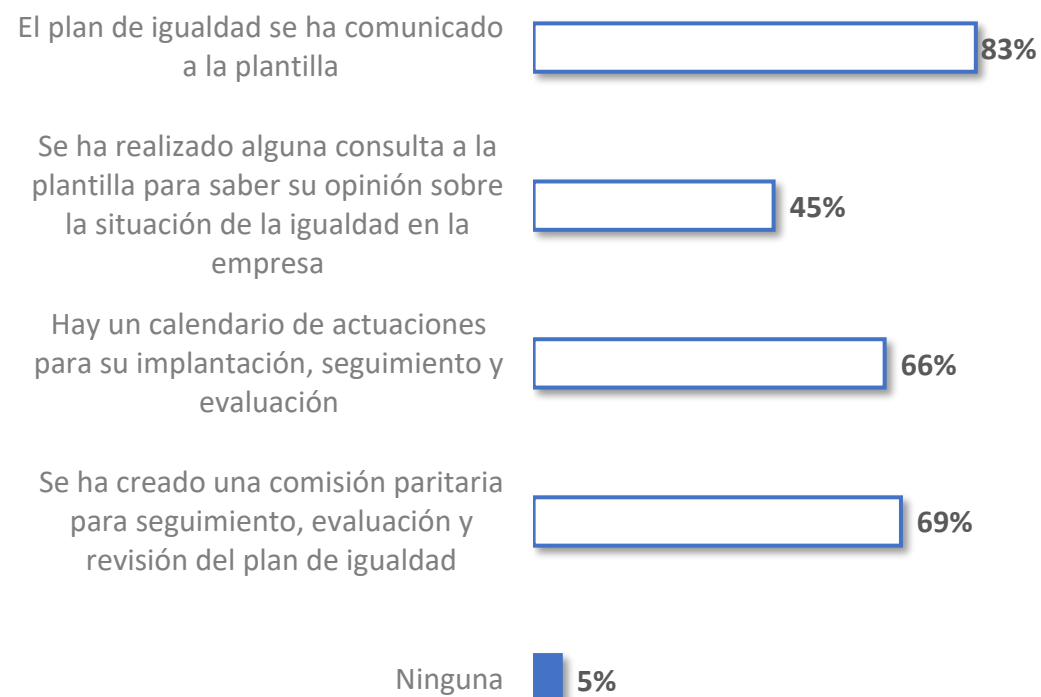


- ✓ El 38% de las empresas consultadas afirman no disponer de un plan de igualdad. Cuando se les pregunta por las razones, la más señalada es que no tienen obligación legal (39%) o que no creen que deban hacerlo (31%).
- ✓ Incluso entre las empresas de más de 100 empleados/as, que ya tienen obligación legal de poner en marcha un plan de igualdad, un 39% no lo consideran una obligación legal y el 30% no creen que deban hacerlo. Llama la atención además que una cuarta parte de estas empresas no hayan cumplido con la obligación de hacer un plan de igualdad porque no saben cómo hacerlo.

**TIENEN PLAN DE IGUALDAD Y LO HAN
REALIZADO...****ESTÁN ELABORANDO EL PLAN Y LO ESTÁN
HACIENDO....**

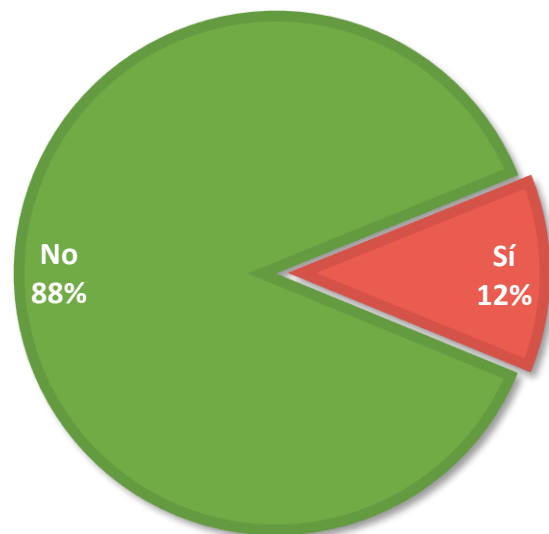
- ✓ La mayor parte de las empresas que ya tienen plan de igualdad lo han realizado con asesoramiento externo, bien sea total (30%) o parcial (34%). Sólo el 36% lo ha elaborado con medios propios.
- ✓ Entre las empresas que lo están elaborando, aún es más habitual contar con asesoramiento externo, pues sólo el 28% está realizándolo con sus propios medios.

ACCIONES DESARROLLADAS EN RELACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD VIGENTE

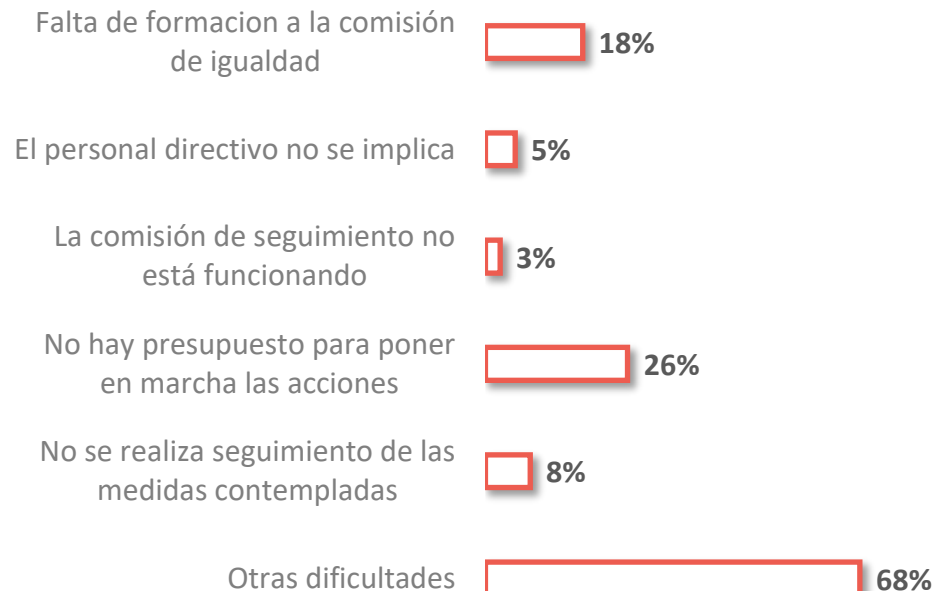


- ✓ La gran mayoría de las empresas que cuentan con un plan de igualdad vigente han realizado acciones de comunicación a su plantilla (83%).
- ✓ Más de dos terceras partes (69%) han creado una comisión paritaria de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.
- ✓ Asimismo, un 66% cuenta con un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de su plan de igualdad.
- ✓ Sólo el 5% de las empresas afirman no haber realizado ninguna actuación en relación con su plan de igualdad.

¿HAN ENCONTRADO DIFICULTADES EN EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD?



DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



- ✓ Sólo el 12% de las empresas que cuentan con plan de igualdad afirman haber encontrado dificultades en su implantación. Las principales dificultades derivan de la falta de presupuesto o de la falta de formación del personal encargado de su implantación.

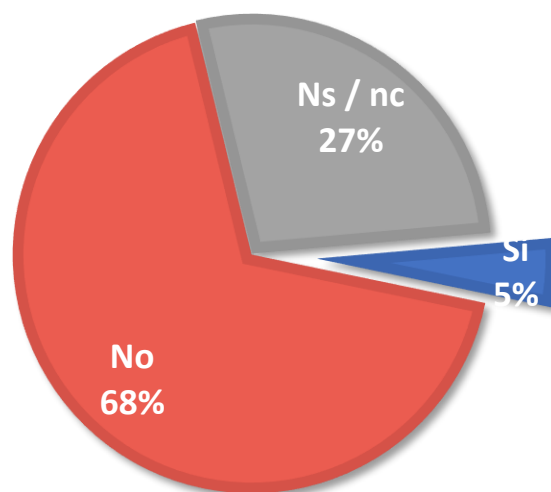
- ✓ Otras dificultades encontradas: *retraso o congelación de las acciones debido a la pandemia; necesidad de mucho tiempo para su implantación; supone una tarea adicional a las que ya tienen la empresa; hay falta de información; no hay información fluida con las administraciones...*

BENEFICIOS DE LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD



- ✓ El 84% de empresas consultadas que cuentan con un plan de igualdad reconocen los múltiples beneficios que se derivan de su puesta en marcha.
- ✓ El más destacado tiene que ver con la mejora de la imagen interna y externa de la empresa (76%). También la posibilidad de participar en concursos y licitaciones públicas se considera un beneficio importante para el 43% de las empresas.
- ✓ Además, un 32% considera que ayuda a captar y retener el talento de su personal y un 20% a reducir el absentismo laboral.
- ✓ Sólo el 16% afirma no hallar ningún beneficio de contar con un plan de igualdad.

¿CUENTA LA EMPRESA CON ALGÚN
DISTINTIVO DE IGUALDAD?



- ✓ Sólo un 5% de las empresas consultadas cuentan con un distintivo de igualdad.
- ✓ El 64% de las empresas que cuentan con este distintivo tienen 250 o más empleados/as.
- ✓ En el 74% de las empresas que cuentan con un distintivo de igualdad también tienen un plan de igualdad vigente o bien lo están elaborando (17%).
- ✓ Dicho de otra forma, el 18% de las empresas que tienen un plan de igualdad, cuentan además con un distintivo de igualdad.

Transparencia salarial

Registro retributivo

Auditoría Salarial



TRANSPARENCIA SALARIAL

En la normativa estatal se han establecido mecanismos específicos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia salarial, a través del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objetivo fundamental es que las empresas sean agentes fundamentales para identificar y corregir la discriminación, lo cual y a la vista de las cifras que se conocen, sigue representando un reto a día de hoy.

La transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, en el seno de las organizaciones, tanto directas como indirectas, debidas muy frecuentemente a incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo. Con los avances normativos, se pretenden clarificar conceptos y promover un análisis de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

La obligación de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos que se han regulado en la nueva normativa aplicable, especificados en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- ✓ Los registros retributivos: la entidad ha de revisar todo lo relativo al sistema salarial de la empresa y su aplicación. Desglose por sexo del salario de las personas trabajadoras, desagregando por sexo también todos los conceptos extrasalariales y los beneficios sociales.
- ✓ La auditoría retributiva: implica extraer información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que

sea su origen, a través de: desglosar por sexo el sistema retributivo de las empresas, revisar y valorar los puestos de trabajo de la clasificación profesional, diseñar medidas y un plan de acción que actúe sobre las desigualdades encontradas (en su caso), y realizar un seguimiento del plan.

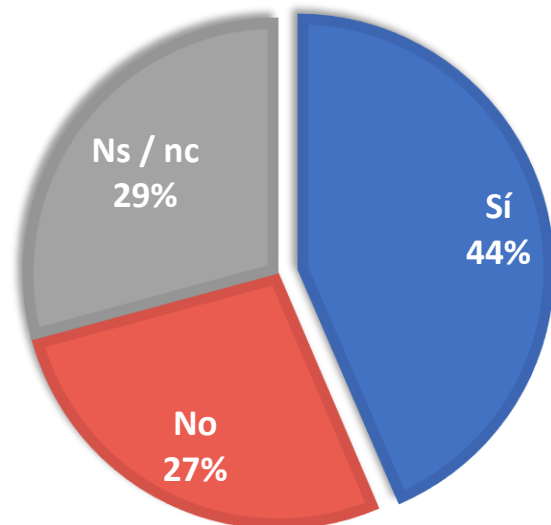
- ✓ Sistema de valoración de los puestos de trabajo de la clasificación profesional de la empresa y el convenio colectivo aplicable.
- ✓ Derecho de información de las personas trabajadoras.

Todas las empresas, independientemente del tamaño de sus plantillas, deben tener registros salariales/retributivos indicando los valores medios de los salarios por categorías y por sexo, incluyendo complementos, pero también cualquier percepción extrasalarial.

Las empresas de 50 o más personas trabajadoras que están obligadas a elaborar un plan de igualdad, deberán, además de contar con el correspondiente Registro, realizar una auditoría retributiva que evalúe y valore cada puesto de trabajo.

MÁS INFORMACIÓN EN:

[Herramientas y Documentación - Madrid Corresponsable](#)

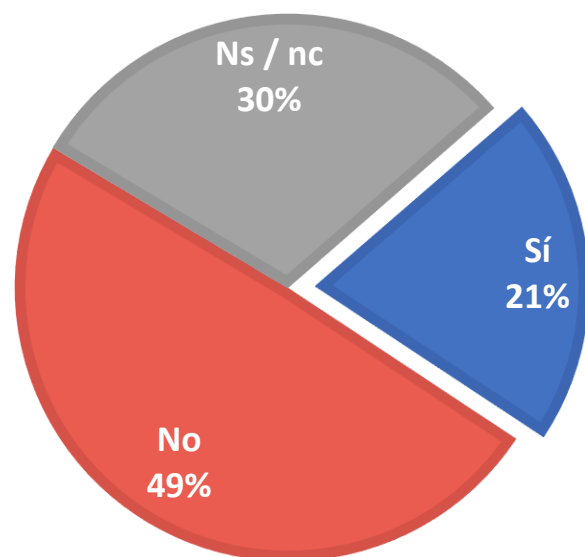
¿CUENTAN CON REGISTRO RETRIBUTIVO?

■ Sí ■ No ■ Ns / nc

PLANTILLA	MENOS DE 50	32%34%34%
	50 A 99	57%20%23%
	100 A 149	69%15%16%
	150 A 249	66%19%15%
	250 Y MÁS	72%10%18%
SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	AGRICULTURA	27%53%20%
	INDUSTRIA	44%30%26%
	CONSTRUCCIÓN	42%31%27%
	SERVICIOS	44%26%30%

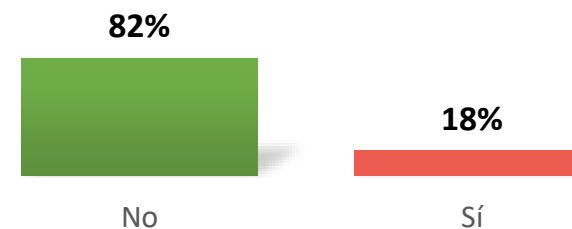
- ✓ Casi la mitad de las empresas consultadas (44%) afirman contar con un registro retributivo desagregado por sexo de su plantilla. Cuanto mayor es el tamaño de las empresas, mayor número dispone de este registro. De nuevo, las empresas de menos de 50 empleados/as son las que en menor medida lo han implantado (32%).
- ✓ Por sectores de actividad, sólo el sector agrícola ha implantado en menor medida el registro salarial.
- ✓ No obstante, se observa un elevado desconocimiento de esta obligación legal.

¿HAN REALIZADO UNA AUDITORÍA SALARIAL?

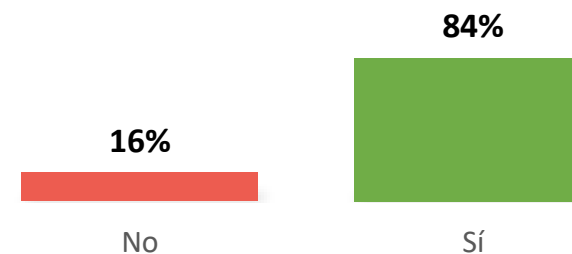


- ✓ Sólo el 21% de las empresas participantes han realizado una auditoría salarial.
- ✓ Detectaron brechas en los salarios entre mujeres y hombres en el 18% de los casos.
- ✓ El 84% de las empresas que detectaron brechas salariales establecieron actuaciones para corregirlas.

¿Se detectaron brechas salariales?

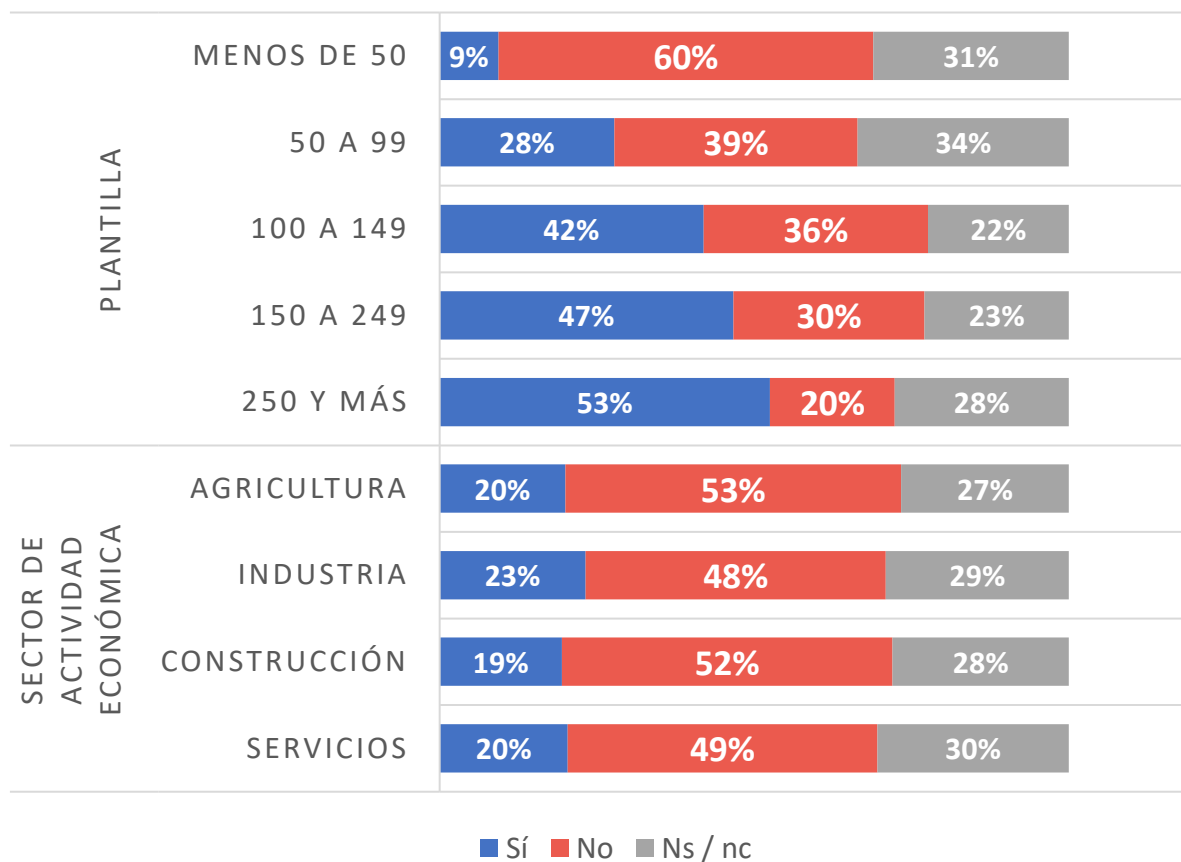


¿Se ha establecido plan de actuación para corregirlas?

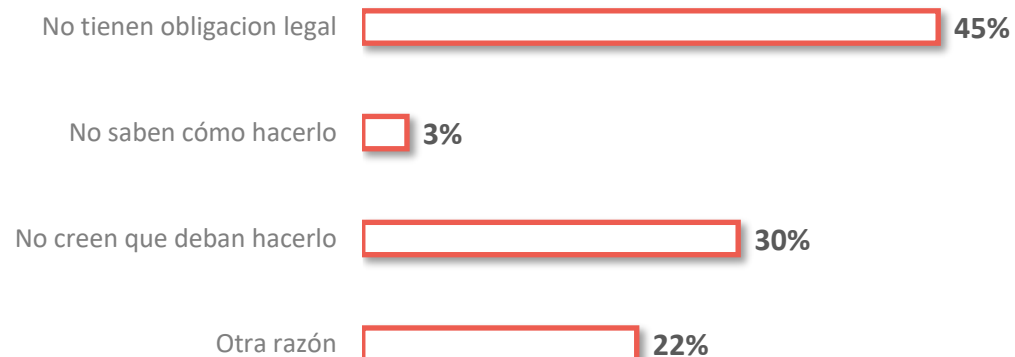




¿HAN REALIZADO AUDITORÍA SALARIAL?



¿POR QUÉ NO HAN REALIZADO AUDITORÍA SALARIAL?



- ✓ Como se puede ver en los resultados, esta obligación está aún poco implantada, incluso entre las empresas más grandes e independientemente del sector de actividad.
- ✓ De hecho, casi la mitad de las empresas (45%) creen que no tienen esta obligación legal y un 30% no consideran que deban hacerla.



Medidas de conciliación

Implantación

Dificultades

Beneficios



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

A nivel estatal la primera ley específica que reguló este ámbito fue la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, además de ampliar los derechos en esta materia, se propone como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres (Instituto de las Mujeres, 2016: pág. 4).

En una interpretación más amplia se entiende que las medidas de conciliación deben hacerse extensivas a cualquier persona que trabaje en la empresa, independientemente de su situación personal y de si cuenta con responsabilidades de cuidados hacia otras personas.

El término de corresponsabilidad considera la provisión de cuidados como una cuestión política que requiere de una responsabilidad colectiva, así, plantea que debe existir una redistribución de los cuidados y de la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas entre los distintos actores de la sociedad, entre los hombres y las mujeres, y entre los individuos y la sociedad.

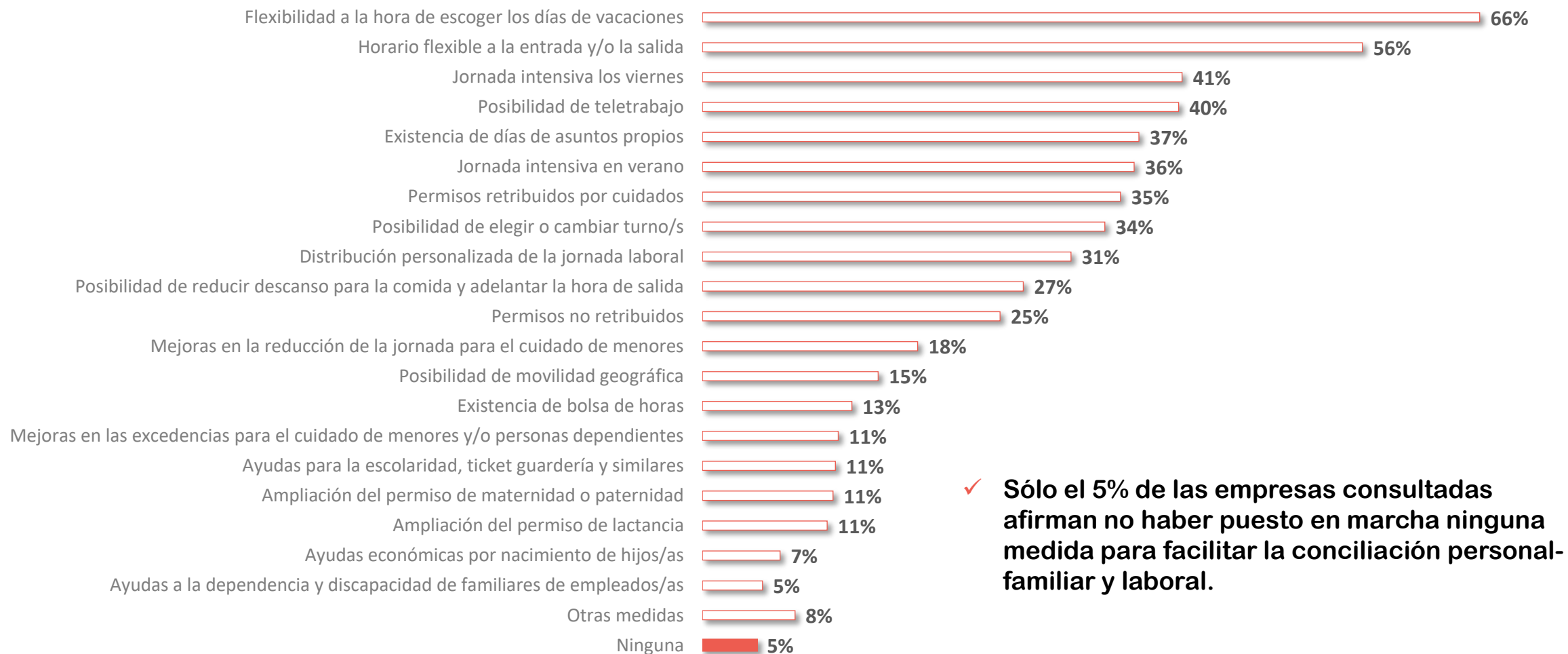
Los beneficios que se obtienen por la aplicación de las medidas de conciliación, son entre otros: el aumento de la productividad, la retención y captación del talento, la reducción del absentismo laboral, la mejora del ambiente del trabajo, el aumento de la implicación de la plantilla, la reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación, la obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación, la mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla, las entidades proveedoras, la clientela, y la sociedad en general, de manera que la imagen de la empresa repercutirá positivamente en los resultados comerciales de la misma y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (Instituto de las Mujeres, 2022).

MÁS INFORMACIÓN EN:

[Herramientas y Documentación - Madrid Corresponsable](#)



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS





MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ADOPTADAS	PLANTILLA				
	Menos de 50	50 a 99	100 a 149	150 a 249	250 y más
Horario flexible a la entrada y/o la salida	52,1%	54,2%	64,0%	53,2%	70,9%
Jornada intensiva los viernes	33,3%	45,8%	51,1%	50,8%	62,9%
Jornada intensiva en verano	30,9%	37,9%	48,9%	41,9%	54,9%
Existencia de bolsa de horas	7,6%	17,0%	23,7%	21,0%	26,5%
Distribución personalizada de la jornada laboral	31,5%	26,7%	30,2%	35,5%	31,2%
Posibilidad de elegir o cambiar turno/s	32,2%	31,0%	29,5%	37,9%	44,0%
Posibilidad de reducir descanso para la comida y adelantar la hora de salida	26,0%	24,9%	29,5%	33,9%	30,6%
Flexibilidad a la hora de escoger los días de vacaciones	64,3%	58,5%	75,5%	72,6%	71,1%
Posibilidad de teletrabajo	33,9%	49,8%	49,6%	54,8%	55,5%
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	10,9%	14,4%	11,5%	8,9%	10,2%
Ampliación del permiso de lactancia	8,5%	12,3%	7,9%	12,1%	18,7%
Permisos retribuidos por cuidados	30,6%	34,7%	48,9%	46,8%	49,2%
Mejoras en la reducción de la jornada para el cuidado de menores	17,3%	13,4%	21,6%	12,1%	25,6%
Mejoras en las excedencias para el cuidado de menores y/o personas dependientes	9,2%	10,1%	10,8%	10,5%	22,8%
Permisos no retribuidos	15,0%	32,9%	46,8%	49,2%	52,1%
Existencia de días de asuntos propios	34,6%	39,4%	40,3%	46,8%	41,9%
Posibilidad de movilidad geográfica	7,9%	12,6%	22,3%	29,8%	40,3%
Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as	3,4%	8,3%	8,6%	7,3%	18,7%
Ayudas para la escolaridad, ticket guardería y similares	3,2%	15,5%	23,7%	20,2%	37,7%
Ayudas a la dependencia y discapacidad de familiares de empleados/as	1,4%	5,1%	8,6%	6,5%	19,7%
Otras medidas	6,7%	6,9%	8,6%	8,1%	13,0%
Ninguna	6,5%	1,8%	,0%	,0%	,0%

- ✓ Las empresas de mayor tamaño son las que adoptan más y más variadas medidas de conciliación.
- ✓ Por el contrario, las empresas de menos de 50 empleados/as cuentan con un abanico menor de medidas y de menor intensidad de aplicación.
- ✓ La posibilidad de teletrabajo como medida de conciliación se ha implantado en el 40% de las empresas madrileñas.

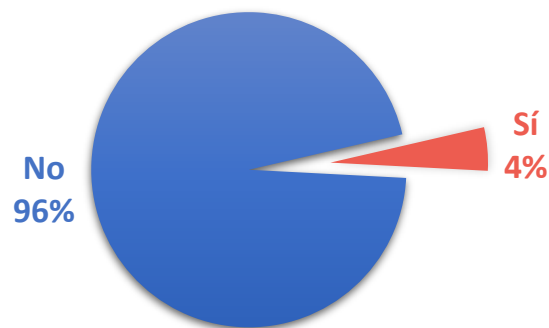


✓ **Por sectores de actividad, se observa que las empresas de los sectores industrial y servicios son las que aplican más medidas de conciliación.**

✓ **Por el contrario, las empresas del sector de la construcción son las que adoptan menos medidas de conciliación para sus plantillas.**

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ADOPTADAS	SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Horario flexible a la entrada y/o la salida	53,3%	58,2%	49,3%	56,0%
Jornada intensiva los viernes	40,0%	38,7%	54,3%	39,6%
Jornada intensiva en verano	33,3%	33,3%	41,2%	36,6%
Existencia de bolsa de horas	6,7%	15,6%	6,8%	12,7%
Distribución personalizada de la jornada laboral	6,7%	24,6%	24,0%	33,3%
Posibilidad de elegir o cambiar turno/s	20,0%	31,1%	15,4%	36,4%
Posibilidad de reducir descanso para la comida y adelantar la hora de salida	33,3%	29,0%	32,1%	26,2%
Flexibilidad a la hora de escoger los días de vacaciones	66,7%	62,5%	68,3%	66,0%
Posibilidad de teletrabajo	40,0%	38,9%	29,4%	41,5%
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	20,0%	11,4%	5,9%	11,3%
Ampliación del permiso de lactancia	13,3%	10,5%	4,5%	11,1%
Permisos retribuidos por cuidados	26,7%	35,8%	31,2%	35,8%
Mejoras en la reducción de la jornada para el cuidado de menores	13,3%	22,4%	14,5%	17,9%
Mejoras en las excedencias para el cuidado de menores y/o personas dependientes	13,3%	16,1%	5,9%	11,2%
Permisos no retribuidos	6,7%	27,5%	10,9%	26,3%
Existencia de días de asuntos propios	26,7%	34,8%	26,2%	38,4%
Posibilidad de movilidad geográfica	,0%	15,6%	11,3%	15,2%
Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as	6,7%	8,3%	1,8%	6,7%
Ayudas para la escolaridad, ticket guardería y similares	,0%	13,9%	3,6%	11,6%
Ayudas a la dependencia y discapacidad de familiares de empleados/as	,0%	11,4%	2,7%	4,2%
Otras medidas	13,3%	8,3%	2,7%	8,2%
Ninguna	6,7%	5,4%	2,7%	4,5%

¿HAN ENCONTRADO DIFICULTADES EN LA IMPLANTACIÓN DE ESTAS MEDIDAS?



✓ Sólo el 4% de las empresas consultadas que han encontrado dificultades a la hora de poner en marcha medidas de conciliación.

✓ Una parte de las dificultades encontradas tienen que ver con que la aplicación de algunas medidas puede generar conflictos, crispación o falta de compañerismo dentro de la plantilla.

✓ Es habitual (21%) que las mujeres se acojan en mayor medida a su uso respecto a los varones, aspecto que pone de manifiesto que el rol de cuidadora sigue recayendo fundamentalmente en las mujeres.

✓ Otras dificultades señaladas por las empresas: su puesta en marcha supone costes económicos o implica problemas para cubrir ausencias de personal.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Conflictos en la plantilla en relación con la puesta en marcha de algunas medidas 30%

Se acogen más mujeres que hombres a las medidas, no hay igualdad en su disfrute 28%

Crispación de los/las trabajadores/as que no pueden acogerse a alguna de esas medidas 21%

Falta de compañerismo 16%

No está bien visto que determinados empleados/as hagan uso de estas medidas 14%

Malestar en el ambiente de trabajo 13%

Otras dificultades 36%



BENEFICIOS DE LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- ✓ Sin embargo, el 96% de las empresas no han encontrado dificultades y sí múltiples beneficios.
- ✓ La mejora en el ambiente de trabajo es el principal (67%) pero también el aumento de la implicación de la plantilla (47%), la reducción del absentismo (43%) o el aumento de la productividad (41%).



Acoso sexual y por razón de sexo

Protocolo de acoso

Dificultades y ventajas

Denuncias y medidas correctoras



ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres” (Instituto de las Mujeres, 2021: pág. 6).

De acuerdo con la legislación vigente, todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, tienen la obligación de adoptar un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Cuando la empresa tenga plan de igualdad, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo formará parte del mismo.

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo).

Es **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2. de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo).

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias

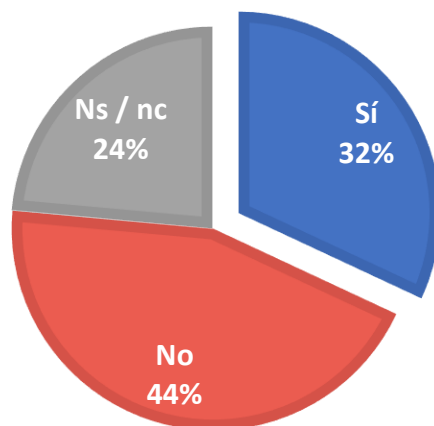
El objetivo principal que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa (Instituto de las Mujeres, 2021: pág. 15).

La adopción de un protocolo en estas materias muestra además el compromiso de las empresas contra estas formas de violencia y pone de manifiesto una actitud proactiva para prevenirlas y actuar frente a ellas.

MÁS INFORMACIÓN EN:

[Herramientas y Documentación - Madrid Corresponsable](#)

**¿EXISTE UN PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO?**



¿SE HA DIFUNDIDO EL PROTOCOLO?



**¿CUENTA CON UN COMITÉ ESPECÍFICO
PARITARIO PARA SU
IMPLEMENTACIÓN?**



**¿SE HAN REALIZADO ACCIONES DE
FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN A
LA PLANTILLA EN MATERIA DE ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?**



**¿SE HAN ENCONTRADO DIFICULTADES
EN EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
DEL PROTOCOLO?**

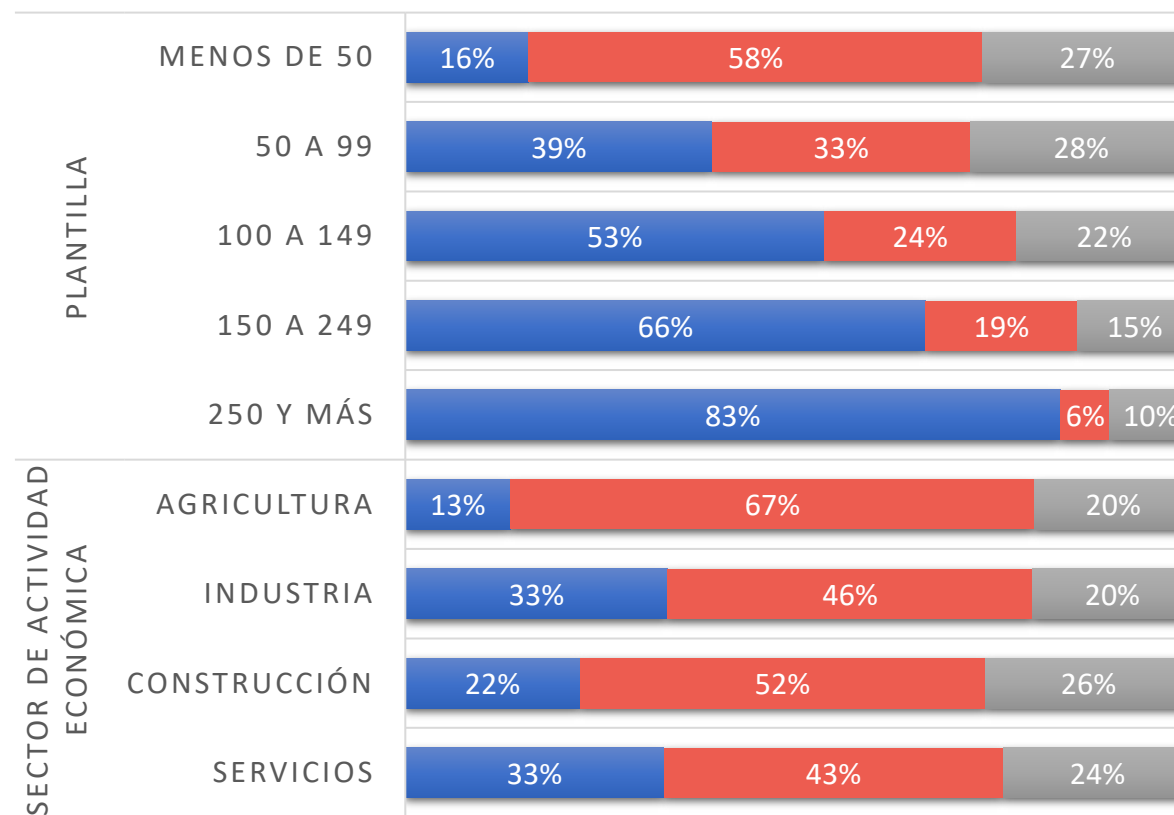


- ✓ El 32% de las empresas consultadas afirman contar con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ El 87% de las empresas que cuentan con este protocolo han realizado actuaciones para su difusión, el 51% cuentan con un comité específico para su implementación y el 48% han realizado acciones de formación y/o sensibilización en esta materia a su plantilla.
- ✓ Sólo el 2% de las empresas han encontrado dificultades en su puesta en marcha.

- ✓ **Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, más posibilidades hay de que cuente con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así, el 83% de las empresas con una plantilla superior a 250 personas cuentan con uno.**
- ✓ **En cambio, sólo en el 16% de las empresas con menos de 50 empleados/as existe un protocolo para prevenir, detectar y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.**
- ✓ **Este tipo de protocolo está más presente en las empresas de servicios e industriales (el 33% disponen de él), sin embargo, las empresas del sector de la construcción y sobre todo del sector agrícola, disponen de él en una proporción mucho menor.**

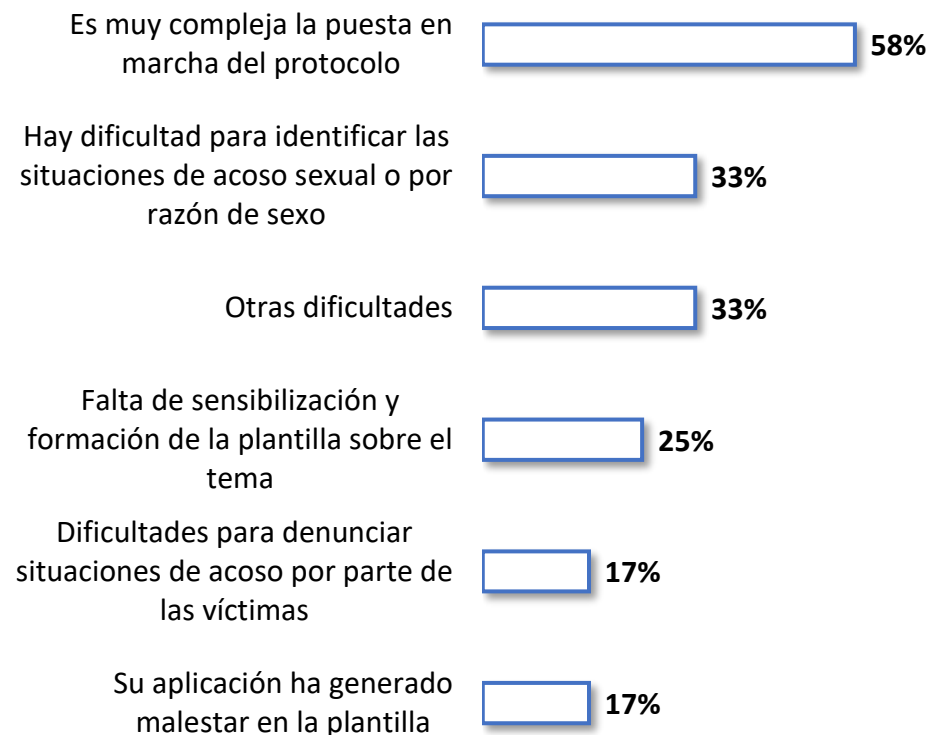
¿EXISTE UN PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?

■ Sí ■ No ■ Ns / nc



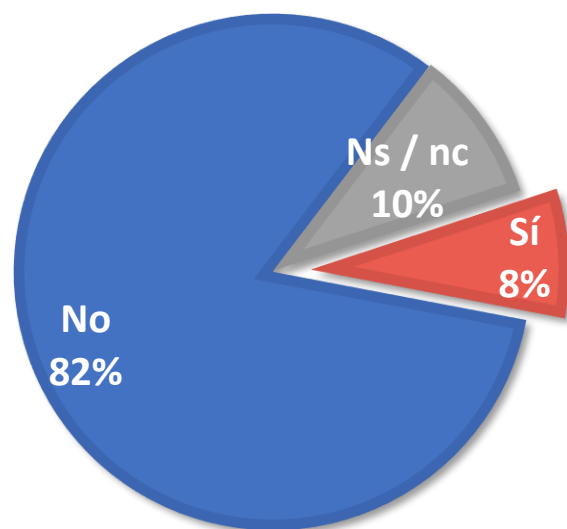


DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO



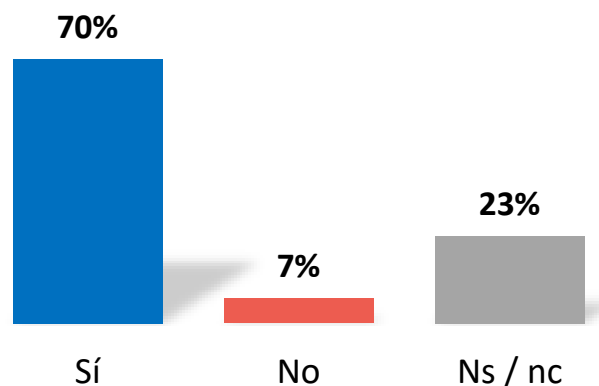
- ✓ Sólo un 2% de las empresas que cuentan con un protocolo de acoso (24 empresas) han encontrado dificultades en su proceso de implantación.
- ✓ Lo más señalado es que su puesta en marcha se considera compleja, pero también que hay dificultades para identificar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como la falta de sensibilización y formación de la plantilla al respecto.

¿SE HAN DENUNCIADO SITUACIONES DE
ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO?

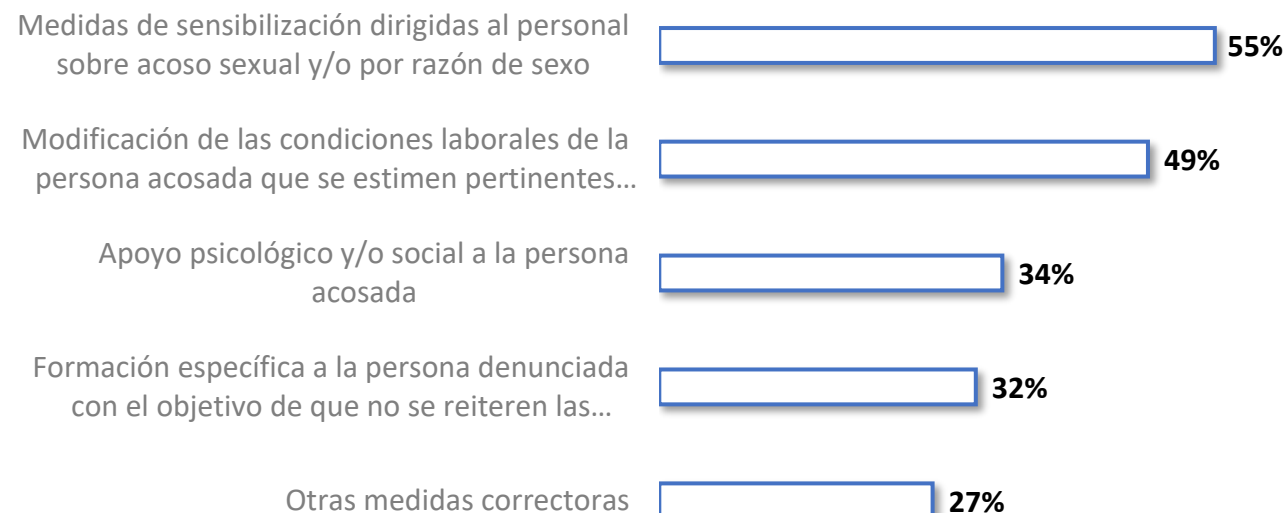


- ✓ Sólo un 8% de las empresas consultadas afirman que se han denunciado situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

¿ANTE UNA DENUNCIA SE ESTABLECEN MEDIDAS CORRECTORAS?



MEDIDAS CORRECTORAS APLICADAS



- ✓ A pesar de contar con un protocolo de acoso, el 7% las empresas consultadas afirman que NO se establecen medidas correctoras ante una denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✓ El 70% de las empresas, no obstante, sí que establecen medidas correctoras, las más habituales son de sensibilización de su personal (55%) y la modificación de las condiciones laborales de la persona acosada que se estimen pertinentes para evitar la incidencia (49%). Hay que tener en cuenta que esta modificación de las condiciones laborales de la persona acosada puede resultar una medida perjudicial y discriminatoria para la propia víctima.



Gestión de la diversidad sexual y/o de género

Política de diversidad

Dificultades y beneficios



GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y/O DE GÉNERO

La normativa estatal y europea exige la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de diversidad sexual y de género en el ámbito laboral.

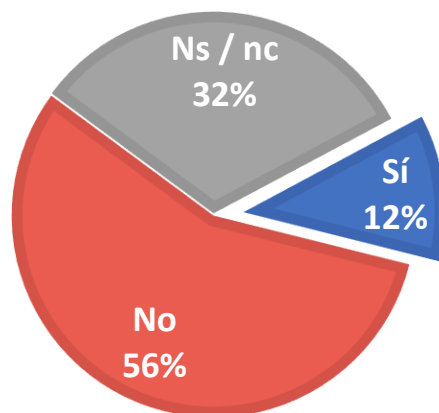
La Comunidad de Madrid establece un marco autonómico en la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual, en donde se recoge específicamente que “ninguna persona podrá ser objeto de discriminación alguna en el acceso al mercado de trabajo basada exclusivamente en su diversidad sexual y de género”.

Todas las personas tienen derecho a que se reconozca y se respete su diversidad sexual y/o de género, y en este aspecto, las empresas han de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todas las personas que entran en contacto con la organización.

Abordar la diversidad sexual y la identidad de género en los espacios laborales resulta esencial a la hora de garantizar la convivencia, el bienestar y el respeto a los derechos de las personas LGTBIQ+.

Las políticas de diversidad e inclusión de las personas LGTBIQ+ deben formar parte de una estrategia transversal que atienda a la diversidad de manera interseccional en todas sus dimensiones.

¿EXISTE UNA POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y/O DE GÉNERO?



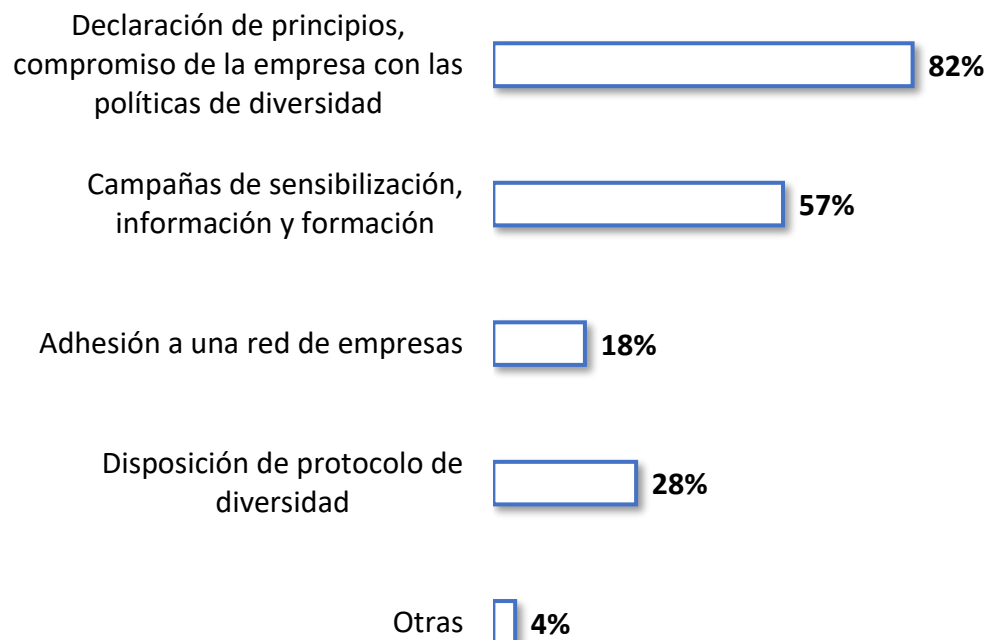
■ Sí ■ No ■ Ns / nc

PLANTILLA	MENOS DE 50	6%	62%	32%
	50 A 99	13%	49%	38%
	100 A 149	17%	55%	28%
	150 A 249	20%	48%	31%
	250 Y MÁS	34%	38%	29%
SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	AGRICULTURA	7%	67%	27%
	INDUSTRIA	13%	58%	29%
	CONSTRUCCIÓN	9%	62%	29%
	SERVICIOS	12%	55%	33%

- ✓ Sólo el 12% de las empresas consultadas cuentan con una política de gestión de la diversidad. Esta política está más presente en las empresas cuanto mayor es su tamaño.

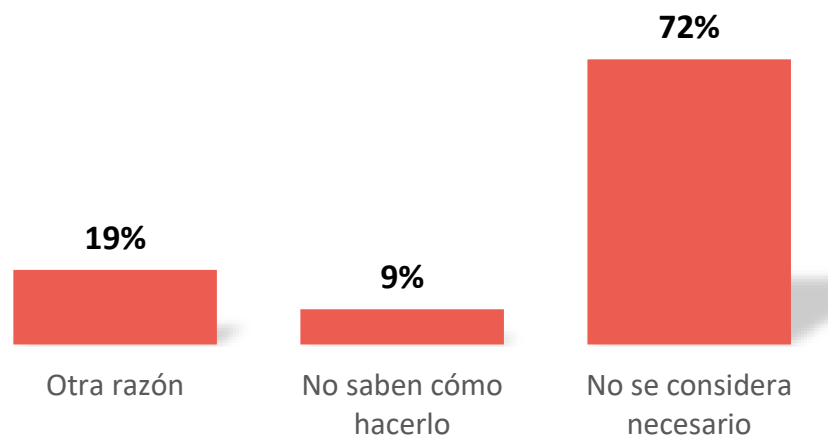


¿EN QUÉ CONSISTE ESA POLÍTICA DE DIVERSIDAD?

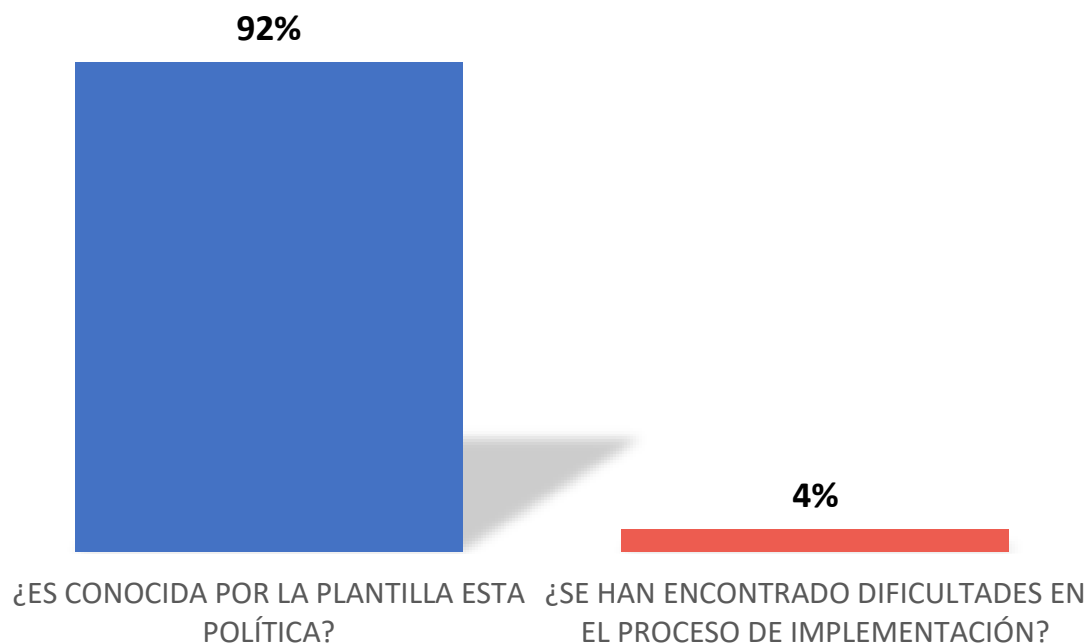


- ✓ Cuando esta política existe, en la mayoría de las ocasiones consiste en una declaración de principios o en un compromiso de la empresa con las políticas de diversidad.
- ✓ También se desarrollan a través de esta política campañas o actividades de sensibilización, información y formación a las plantillas.
- ✓ Un 28% de las empresas cuentan con un protocolo específico de diversidad.

¿POR QUÉ NO TIENEN POLÍTICA DE GESTIÓN
DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y/O DE GÉNERO?

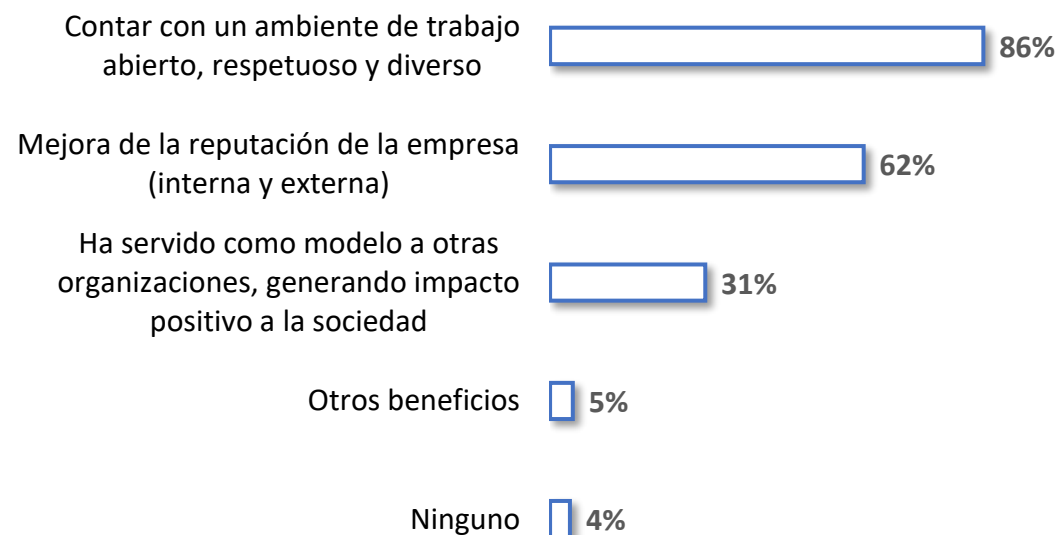


- ✓ El 56% de las empresas consultadas carecen de una política de gestión de la diversidad sexual y/o de género.
- ✓ La principal razón para no tenerla es que no se considera necesaria (72%).



- ✓ Cuando esta política existe en la empresa, en el 92% de las ocasiones se considera conocida por la plantilla.
- ✓ Sólo el 4% de las empresas que cuentan con una política de diversidad sexual y/o de género han tenido dificultades en su implantación. La principal dificultad proviene de la falta de sensibilización de la plantilla en estas cuestiones.

BENEFICIOS DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD SEXUAL Y/O DE GÉNERO



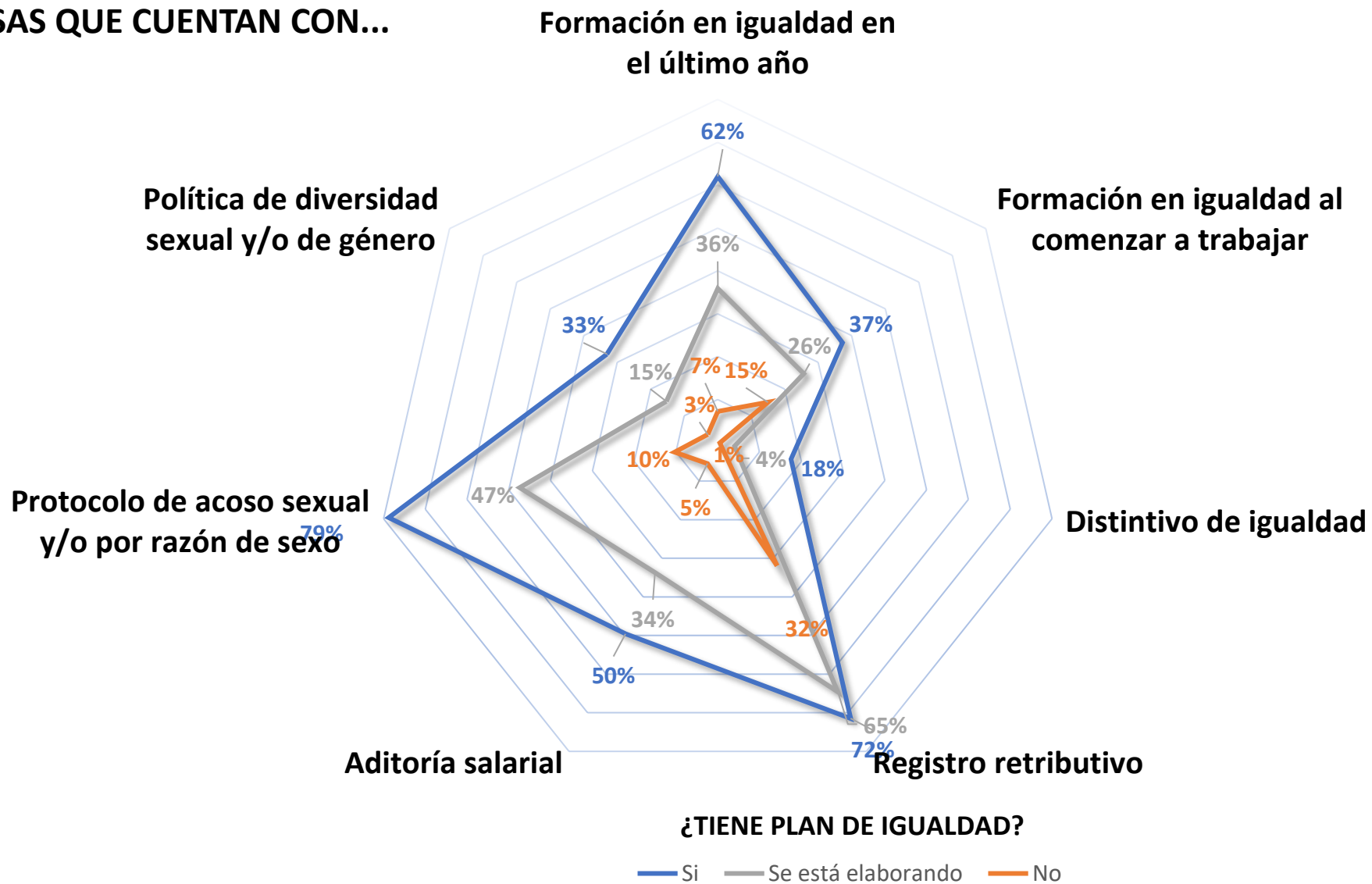
- ✓ Por el contrario, las empresas que cuentan con esta política detectan múltiples y diversos beneficios.
- ✓ El principal (86%) es contar con un ambiente de trabajo abierto, respetuoso y diverso, que se percibe como un valor positivo.
- ✓ Asimismo, las empresas con esta política consideran que mejoran su reputación



El Plan de Igualdad clave como factor impulsor



PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE CUENTAN CON...





- ✓ Los resultados de la encuesta muestran con claridad que la disposición de un plan de igualdad se puede considerar un factor impulsor determinante de la política de igualdad dentro de las empresas.
- ✓ Así, gracias al plan de igualdad, se realizan registros retributivos y auditorías salariales, también se adoptan protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo o se realiza formación en igualdad y/o prevención de violencia de género a la plantilla.
- ✓ Así, cuando la empresa tiene un plan de igualdad, en el 72% de los casos dispone también un registro de las retribuciones desagregado por sexo de su plantilla. Sin embargo, cuando la empresa no cuenta con plan de igualdad, esta proporción desciende hasta el 32%.
- ✓ Lo mismo puede decirse de las auditorías salariales, que se han realizado en el 50% de las empresas cuando tienen plan de igualdad, pero sólo en el 5% cuando no lo tienen.
- ✓ Igualmente, el 79% de las empresas que tienen plan de igualdad han adoptado un protocolo de acoso, proporción que se reduce al 10% cuando la empresa no tiene plan de igualdad.
- ✓ Este mismo patrón se registra en el resto de cuestiones analizadas en este estudio, incluida la política de diversidad sexual y/o de género, que está más presente en las empresas que tienen un plan de igualdad (33%), frente a las que no lo tienen (3%).

PRINCIPALES CONCLUSIONES

- ❖ **A pesar de los significativos avances registrados en los últimos 20 años en la igualdad en los entornos laborales, todavía queda camino por recorrer, ya que ni en las plantillas de las empresas ni en los órganos de toma de decisiones hay una presencia equilibrada:**
 - ✓ Sólo el 25% de las empresas madrileñas tienen una mujer como máxima responsable.
 - ✓ Apenas el 23% de las empresas participantes tienen una plantilla con una presencia equilibrada de mujeres/hombres-
 - ✓ En los órganos de decisión de las empresas (consejos de administración y similares) las mujeres representan en promedio sólo el 20%.
- ❖ **El 65% de las empresas consultadas utilizan distintas estrategias y acciones para garantizar la igualdad y no discriminación por sexo a la hora de seleccionar a su personal. La estrategia más señalada por las empresas (39%) es la redacción de las convocatorias de puestos con lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.**
- ❖ **Una cuarta parte de las empresas (24%) realiza formación en igualdad y/o prevención de violencia de género a las personas cuando comienzan a trabajar. Además, el 22% de las empresas consultadas han realizado formación en igualdad a sus plantillas en el último año.**



- ❖ **Sólo el 20% de las empresas madrileñas consultadas contaba con un plan de igualdad y un 20% lo estaba elaborando en noviembre de 2021.**
- ❖ **Casi la mitad (46%) de los planes vigentes se han aprobado en los dos últimos años (2020-2021), lo que muestra la importante incidencia del cambio normativo relativo a la obligatoriedad de los planes para las empresas de más de 50 personas en plantilla.**
- ❖ **Ni siquiera las empresas con más de 250 empleados/as, que deberían contar todas con un plan de igualdad vigente, alcanzan a cumplir con esta obligación: el 80% tienen plan de igualdad o lo están elaborando/revisando.**
- ❖ **De hecho, el 38% de las empresas consultadas no disponen de un plan de igualdad. Una buena parte de ellas (39%) afirman que no tienen obligación legal, incluso un 31% creen que no deben hacerlo. Sólo un 9% dicen no saber cómo hacer un plan de igualdad en su empresa.**
- ❖ **Sólo el 62% de los planes vigentes están registrados, a pesar de ser obligatorio su registro una vez firmados.**
- ❖ **La mayor parte de las empresas que cuentan con un plan de igualdad (64%) lo han realizado con asesoramiento externo, bien sea total o parcial. Esta proporción es aún mayor en el caso de las empresas que estaban elaborando un plan de igualdad (71%) en noviembre de 2021. Esto da idea de las posibles dificultades que, para las empresas consultadas, tiene la elaboración de un plan, y de la necesidad de un asesoramiento especializado.**
- ❖ **Sólo un 12% de las empresas que cuentan con un plan de igualdad han encontrado dificultades en su implantación.**
- ❖ **Sin embargo, el 84% de las empresas que cuentan con un plan de igualdad identifican importantes beneficios de su puesta en marcha: mejora de la imagen interna y externa de la empresa (76%); posibilidad de participar en concursos y licitaciones públicas (43%); fomenta la captación y retención del talento (32%); ayuda a reducir el absentismo laboral (20%) o la rotación y costes de incorporación (13%).**



- ❖ **Casi la mitad de las empresas (44%) cuentan con un registro retributivo desagregado por sexo. No obstante, un 27% aún no lo han implantado en su empresa y un 29% no lo saben, aun cuando es obligatorio para todas las empresas, independientemente de su tamaño.**
- ❖ **La auditoría salarial está menos extendida, sólo un 21% de las empresas consultadas la han realizado.**
- ❖ **La mayor parte de las empresas que no han realizado auditoría salarial (45%) afirman que no tienen obligación legal de hacerla, a pesar de que todas las obligadas a realizar un plan de igualdad han de llevar a cabo una auditoría salarial. Incluso un 20% no creen que deban hacerlo. Sólo el 3% afirma que no sabe cómo hacerlo, teniendo en cuenta que su elaboración comporta cierta complejidad.**
- ❖ **El 18% de las empresas que realizaron una auditoría salarial detectaron brechas entre los salarios de mujeres y hombres, y en la mayor parte de los casos (84%) establecieron un plan de actuación para corregirlas.**



- ❖ **El 95% de las empresas consultadas han puesto en marcha alguna medida para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
- ❖ **Las empresas de mayor tamaño son las que adoptan un mayor número de medidas de conciliación y con un abanico mucho más amplio, ofreciendo a sus plantillas múltiples y diversas opciones para conciliar la vida personal y la laboral.**
- ❖ **La posibilidad de teletrabajo se ha implantado como medida de conciliación en el 40% de las empresas madrileñas consultadas. No obstante, es muy posible que también haya incidido la pandemia para su adopción.**
- ❖ **Sólo un 4% de las empresas que han implantado medidas de conciliación dicen haber encontrado dificultades en su implantación.**
- ❖ **Por el contrario, el 96% encuentran múltiples beneficios de su implantación: mejora del ambiente de trabajo, aumento de la implicación de la plantilla, reducción del absentismo, aumento de la productividad...**



- ❖ **El 32% de las empresas participantes cuentan con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.**
- ❖ **Solo el 2% de las empresas que tienen estos protocolos afirman haber encontrado dificultades en su implantación, principalmente porque su puesta en marcha se considera compleja, o bien porque se encuentran con dificultades para identificar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como por la falta de sensibilización y/o formación de la plantilla en esta materia.**
- ❖ **Sólo un 8% de las empresas consultadas afirman haber recibido denuncias de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.**
- ❖ **En estos casos en los que se ha recibido una denuncia, se ha actuado poniendo en marcha medidas correctoras en un 70% de las ocasiones. La sensibilización a la plantilla es la medida más empleada. Asimismo, en casi la mitad de las ocasiones, se modifican las condiciones laborales de la persona acosada para evitar la reincidencia. Esto último puede suponer un riesgo de discriminación para la propia víctima, que puede verse perjudicada con este cambio.**
- ❖ **Sin embargo, el 7% de las empresas que han tenido denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo, no ponen en marcha ningún tipo de medida, y ello a pesar de contar con protocolos de acoso.**



- ❖ **El 12% de las empresas consultadas afirman disponer de una política específica para la gestión de la diversidad sexual y/o de género de sus plantillas. Lo más habitual es que esta política consista en una declaración de principios o en un compromiso de la empresa con la política de diversidad.**
- ❖ **Sin embargo, el 56% de las empresas consultadas carecen de una política específica en esta materia, principalmente porque no se considera necesaria (el 70% así lo afirman).**
- ❖ **Un 28% de las empresas cuentan con un protocolo específico de diversidad sexual y/o de género.**
- ❖ **Cuando esta política existe, en el 92% de las ocasiones se considera conocida por la plantilla.**
- ❖ **Sólo el 4% de las empresas que cuentan con este tipo de política han tenido dificultades para su implantación, principalmente por falta de sensibilización de la plantilla.**

❖ Como conclusión generales, se pueden señalar las siguientes:

1. **La disposición de un plan de igualdad supone un factor impulsor de primer orden de toda la política de igualdad de las empresas y, especialmente, de la transparencia salarial, a través de registros retributivos y auditorías salariales, así como de la puesta en marcha de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo. De ahí la necesidad de seguir impulsándolos como instrumentos para promover la igualdad en la política y organización laboral de las empresas.**
2. **A pesar de los importantes avances legislativos de los últimos años, todavía queda un importante recorrido para que las empresas madrileñas cumplan con las obligaciones establecidas. Los resultados muestran las dificultades que encuentran muchas empresas para conocer y adaptarse a los cambios normativos, así como para poner en práctica estas obligaciones. Indican asimismo que es preciso seguir apoyando y asesorando a las empresas para que puedan cumplir con los compromisos que permitan avanzar hacia la igualdad real en sus organizaciones.**
3. **La sensibilización y la formación son también factores clave en este proceso, ya que entre las dificultades mencionadas por las empresas para la implantación de las distintas medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en sus organizaciones, la falta de formación y/o sensibilización del personal ha sido una de las más señaladas. Por lo tanto, es preciso hacer un mayor esfuerzo por parte de las empresas y de las administraciones, para seguir desarrollando la sensibilización y la formación en igualdad.**