

OBLIGACIONES LEGALES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD/DIVERSIDAD

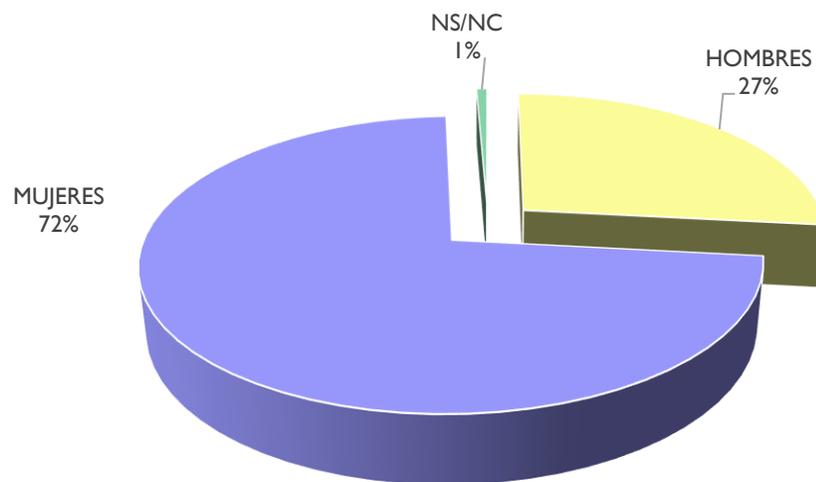
PRESENTACIÓN

En el marco del **Proyecto para la Promoción de la Igualdad, la Conciliación y la Corresponsabilidad en el ámbito laboral de la Ciudad de Madrid**, impulsado por el Ayuntamiento de Madrid, en el año 2024 se ha procedido al diseño de un cuestionario dirigido fundamentalmente a empresas, población trabajadora y representación legal de las personas trabajadoras, para analizar el grado de conocimiento y aplicación de las obligaciones legales en materia de igualdad y otras obligaciones relacionadas.

A través de la información recogida en el cuestionario, diseñado y distribuido por las entidades participantes en el proyecto, CCOO de Madrid, UGT Madrid y Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid, dichas entidades han elaborado este informe de situación de las empresas en esta materia.

RESPUESTAS AL FORMULARIO POR SEXO

PERSONAS PARTICIPANTES POR SEXO (%)

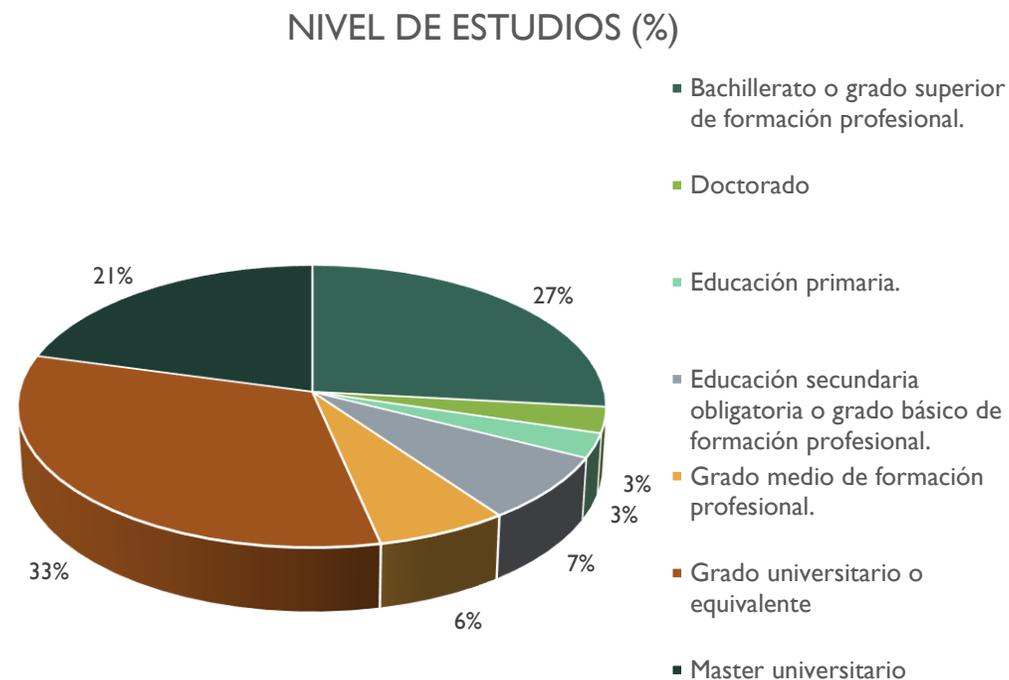
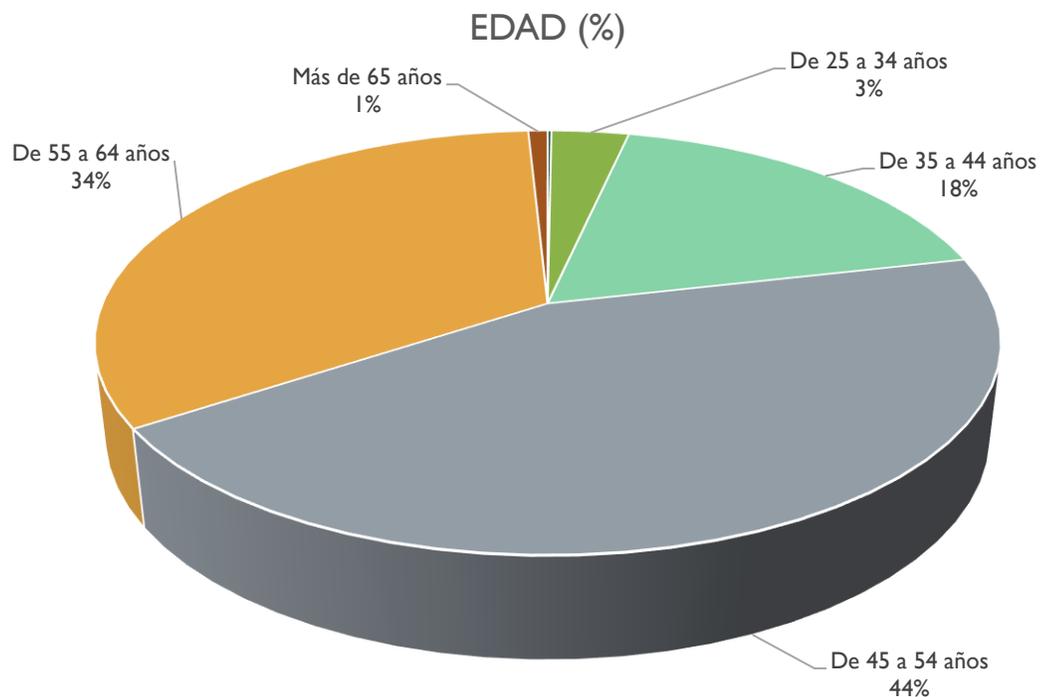


El cuestionario ha sido cumplimentado por 607 personas.

Del total, 441 son mujeres (el 72%), 162 hombres (un 27%) y 4 personas (el 1%) no han declarado el sexo al que pertenecen.

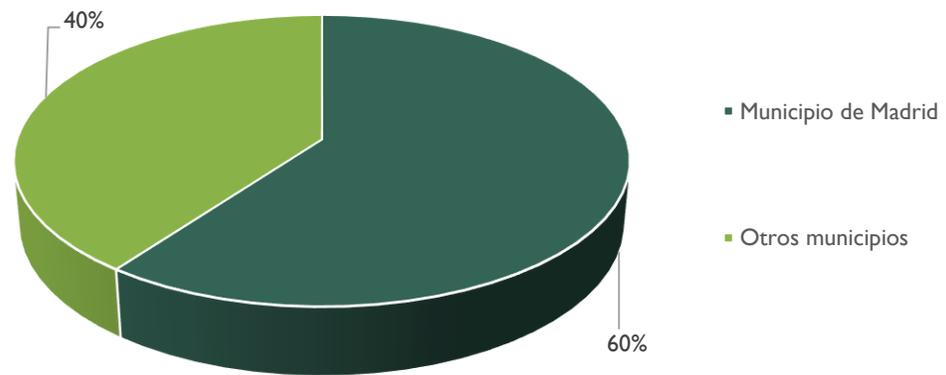
Destacamos que 3 de cada 4 personas que han respondido el cuestionario son mujeres.

PERFIL PERSONAS ENCUESTADAS

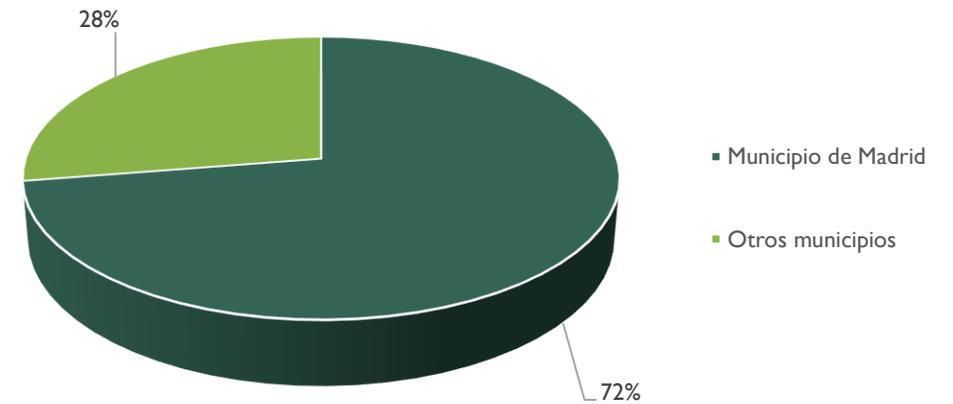


LUGAR DE TRABAJO Y RESIDENCIA

LUGAR DE RESIDENCIA (%)

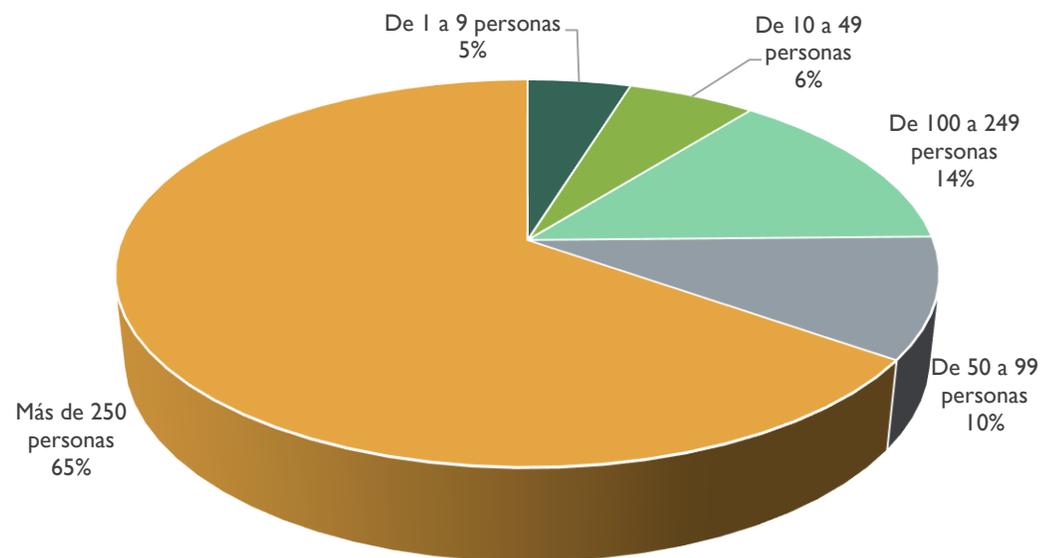


CENTRO DE TRABAJO (%)

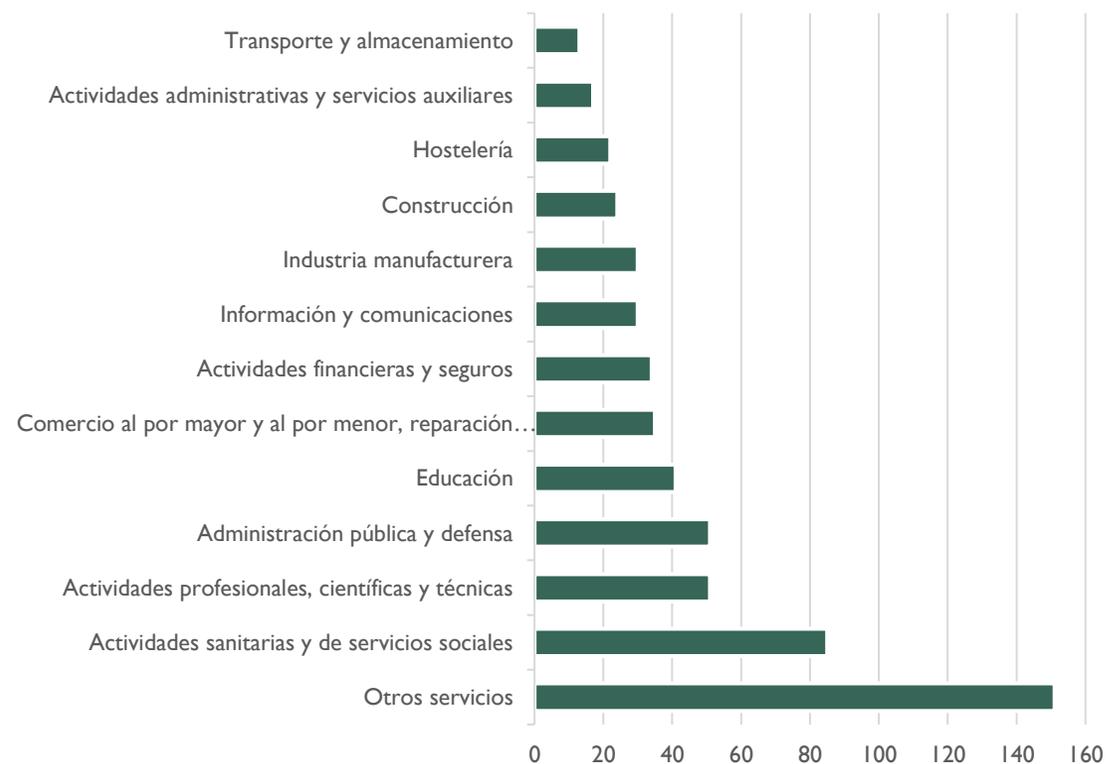


EMPRESA

TAMAÑO EMPRESA (%)



SECTOR DE LA EMPRESA (%)



PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

El 78% de las personas encuestadas son mayores de 45 años.

En relación con el nivel formativo, el 57% tiene un grado universitario o superior.

Mayoritariamente su centro de trabajo está situado en el municipio de Madrid (72%). En cuanto al lugar de residencia, el 60% vive en el municipio.

Con respecto al tamaño de la empresa hay que destacar que el 89% de las personas que responden pertenecen a empresas de más de 50 trabajadores/as.

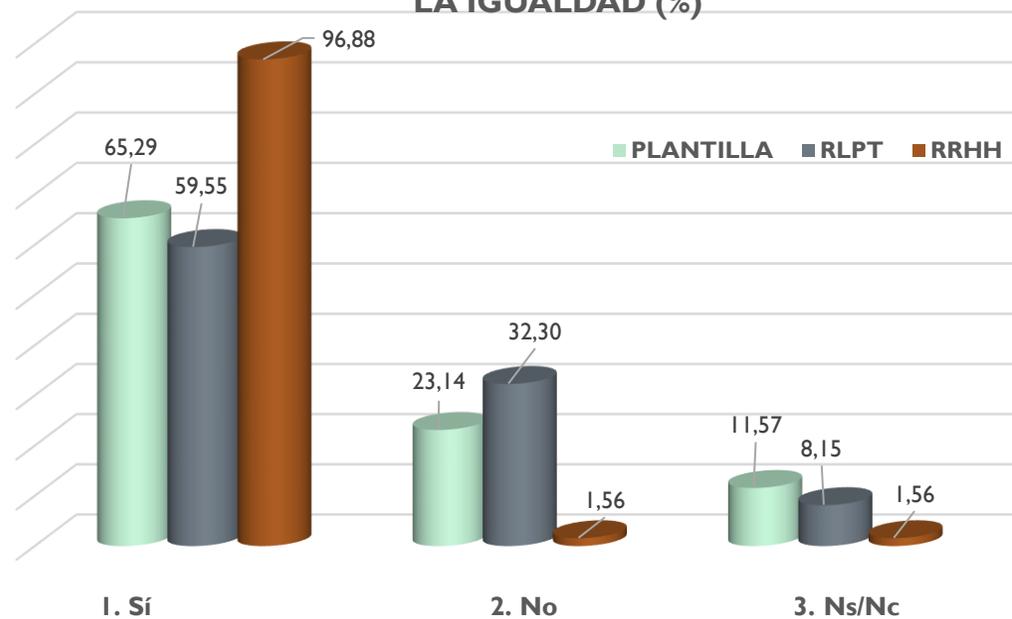
Las actividades que concentran a la mayor parte de las personas encuestadas son *actividades sanitarias y de servicios sociales y otros servicios*.



**EMPRESAS DE MÁS DE 50
PERSONAS EN
PLANTILLA**

EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

CONSIDERAS QUE EN TU EMPRESA SE TRABAJA POR IMPULSAR LA IGUALDAD (%)

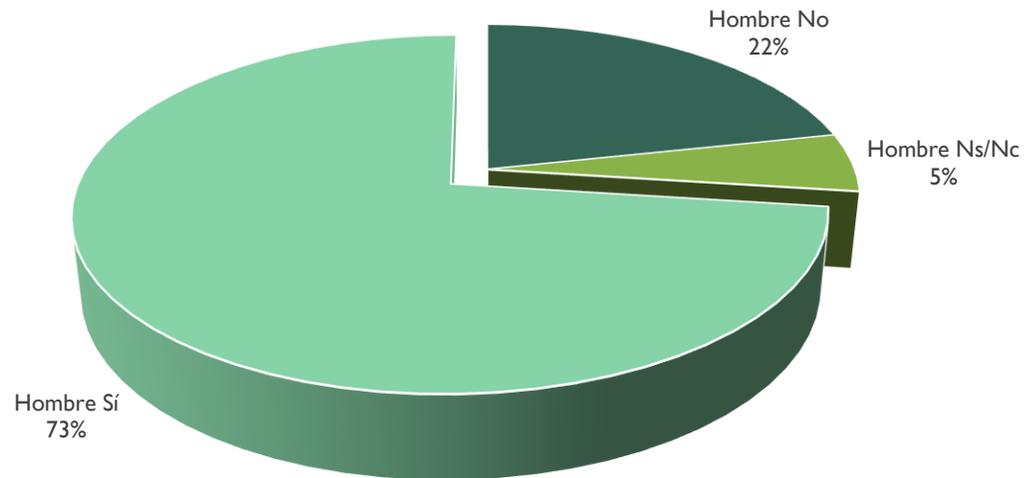


En comparativa, los datos de RRHH reflejan un mayor grado de acuerdo con el hecho de que en su empresa se trabaja por impulsar la igualdad frente a los aportados por RLPT y plantilla.

EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

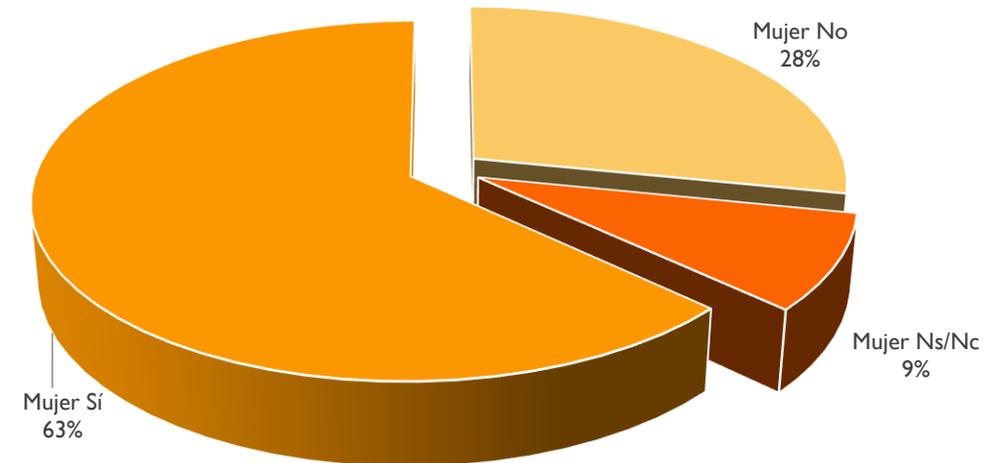
CONSIDERAS QUE EN TU EMPRESA SE TRABAJA POR ALCANZAR LA IGUALDAD.

HOMBRES



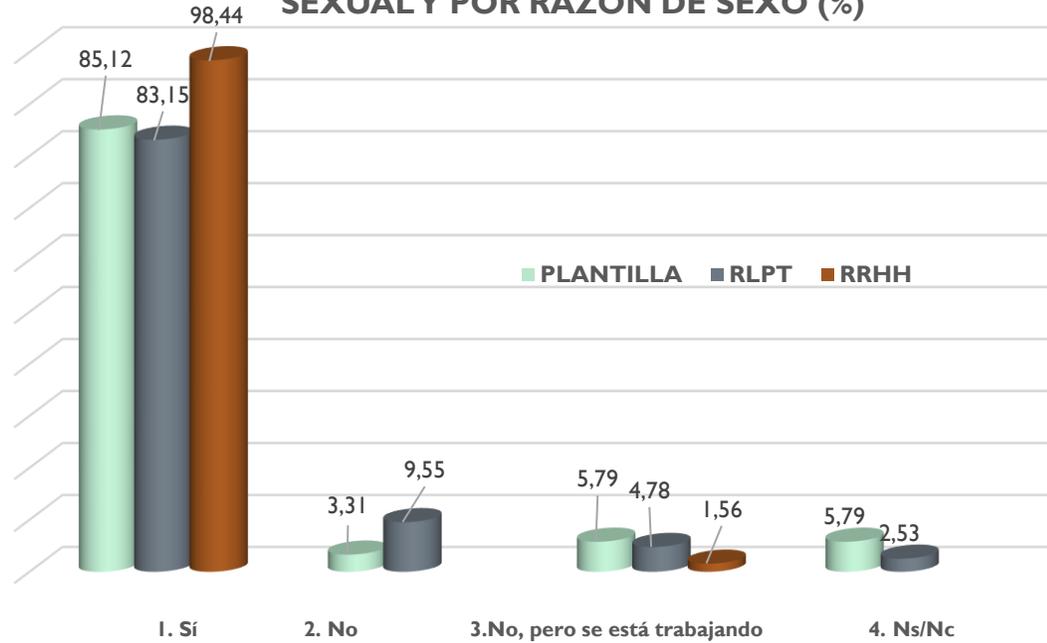
CONSIDERAS QUE EN TU EMPRESA SE TRABAJA POR ALCANZAR LA IGUALDAD.

MUJERES

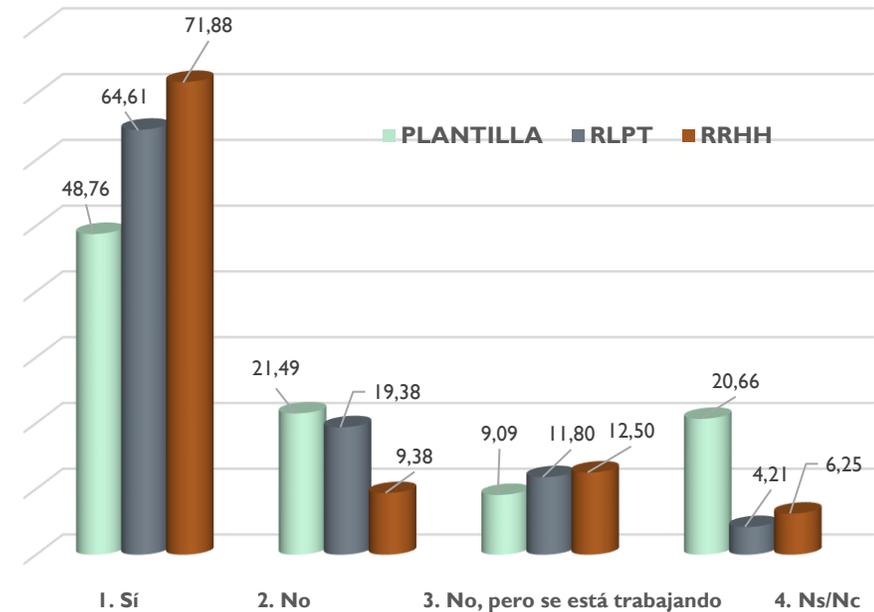


EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

EXISTE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (%)

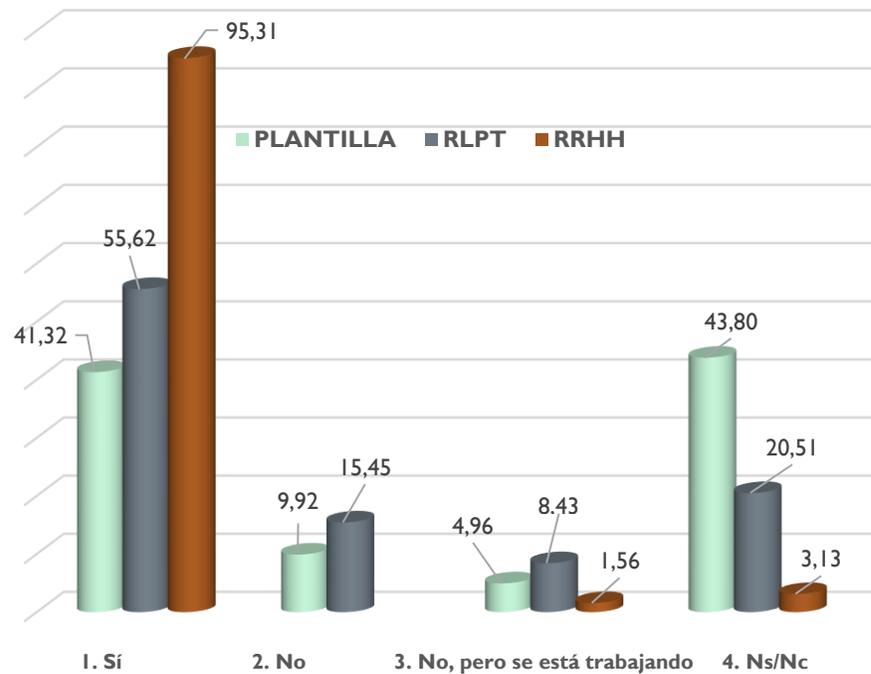


EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (%)

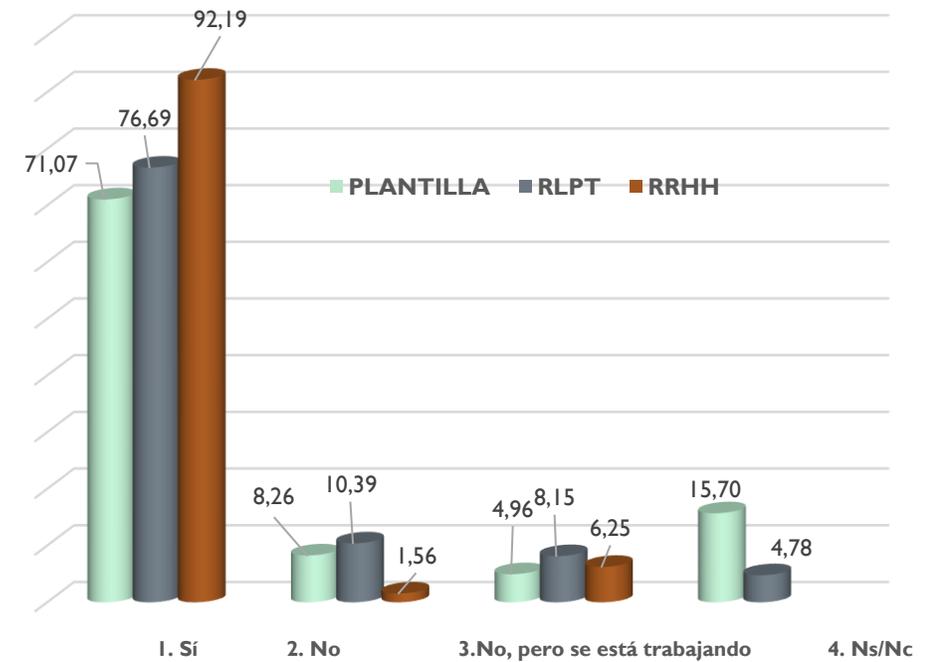


EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

REGISTRO RETRIBUTIVO (%)



PLAN DE IGUALDAD (%)



EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

Los datos recogidos indican que en un % muy elevado las empresas están cumpliendo con la obligación de contar con un **protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**. Sin embargo, casi un 10% de la RLPT afirma que se está incumpliendo.

Al preguntar sobre el **registro retributivo** existe disparidad en las respuestas. RRHH afirma casi en su totalidad cumplir con la legislación en este sentido. Por el contrario, el % de RLPT que afirma que en sus empresas se está realizando alcanza solo un 55%. Llama la atención que más del 20% de la RLPT desconoce si se realiza o no.

En relación con la obligatoriedad de evaluar los **riesgos psicosociales**, no existe unanimidad en las respuestas dadas. En mayor medida, RRHH afirma realizar la evaluación. De la RLPT, un 20% responde que no se está llevando a cabo.

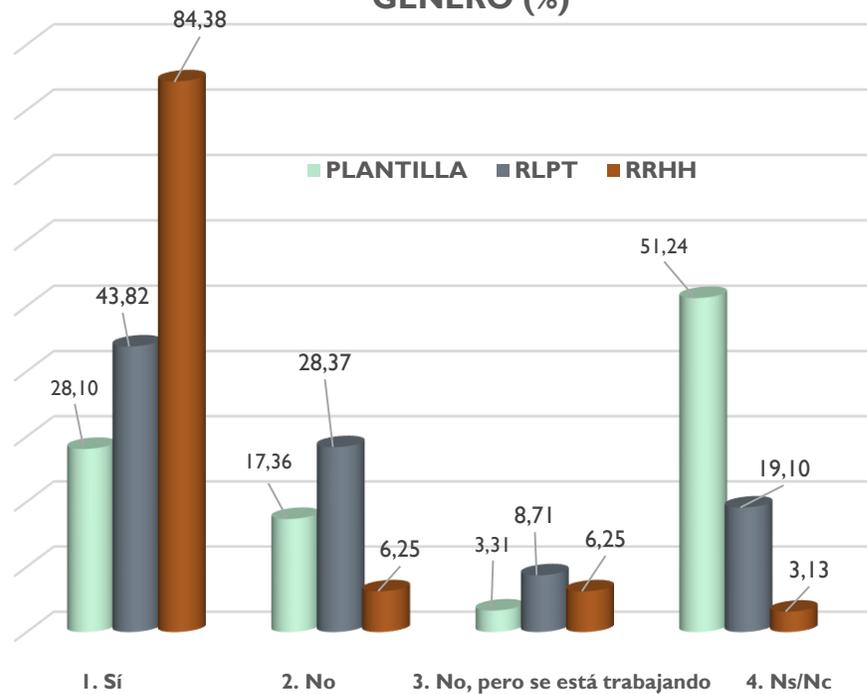
Destacan las respuestas dadas por la plantilla al afirmar, más del 21%, que no se ha realizado, y casi otro 21%, que desconocen si se realiza. Estos datos arrojan posibles problemas de falta de comunicación en este tema por parte de las empresas.

Aunque es obligatorio contar con el **plan de igualdad** para las empresas de más de 50 personas en plantilla, nos encontramos con que más del 10% de la RLPT y el 8% de la plantilla afirman no contar con dicho plan.

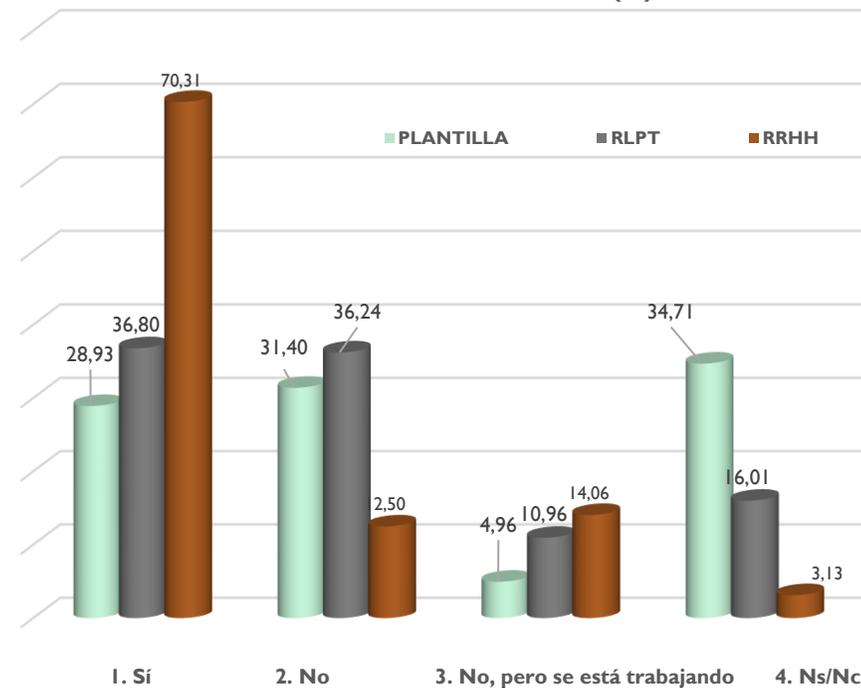
Es importante destacar que más del 15% de la plantilla desconoce si en su empresa se ha negociado el Plan de Igualdad.

EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

AUDITORIA RETRIBUTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (%)



VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (%)



EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

Lo más destacable al analizar los datos sobre **auditoria retributiva** es la diferencia entre lo que responde RRHH y las respuestas dadas por la plantilla y la RLPT.

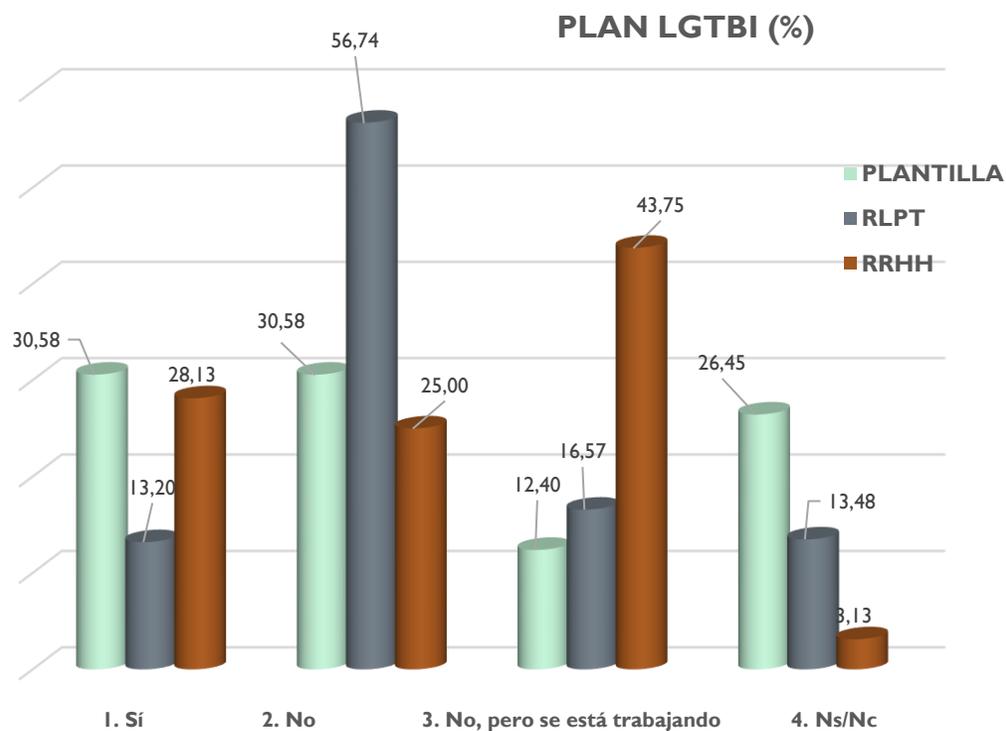
El 84% de las respuestas de RRHH afirma haber realizado la auditoria frente al 28% de la plantilla y al 44% de RLPT.

En el caso de la plantilla más de la mitad de ésta, reconoce no tener conocimiento sobre la realización de la auditoria retributiva en su empresa.

En lo que respecta a la **valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género**, se mantienen las diferencias entre las respuestas de RRHH y la RLPT y la plantilla. El 70% de RRHH afirma contar con la valoración de puestos mientras que tan solo el 37% de la RLPT y el 29% de la plantilla reconocen contar con dicha valoración.

Hay que destacar que existe cierta contradicción en los datos aportados por RRHH con respecto a la auditoria retributiva y la valoración de puestos de trabajo. Para hacer la auditoria retributiva el requisito necesario es haber realizado previamente la valoración de puestos de trabajo, por lo que los % obtenidos en estas respuestas deberían ser similares. Existe una diferencia de 14 puntos.

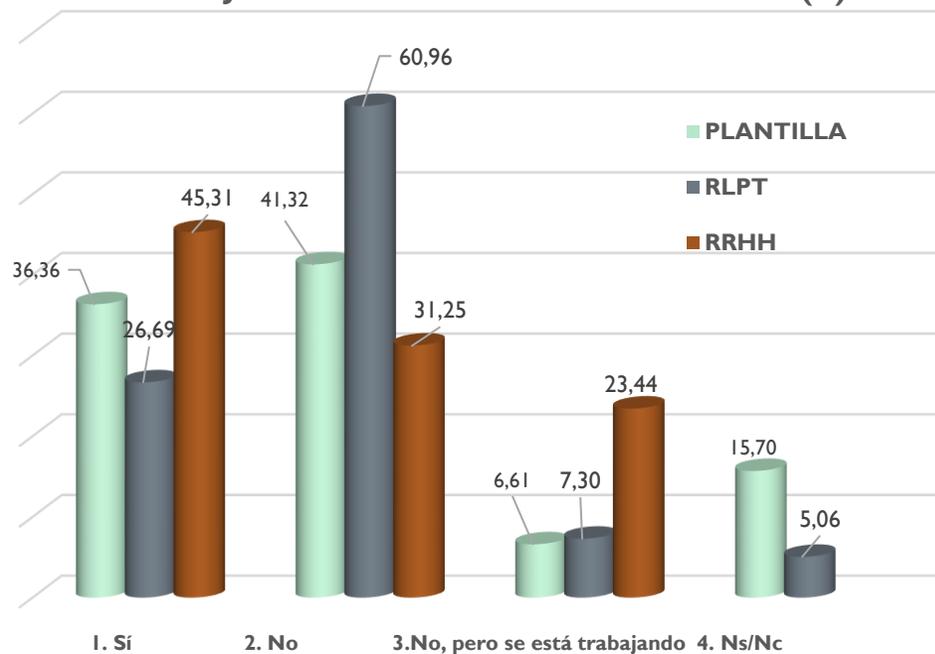
EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA



El hecho de que todavía no existan muchos **planes LGTBI** en las empresas, puede deberse a que la obligatoriedad es muy reciente, existiendo un gran desconocimiento sobre el procedimiento para su implantación. Sin embargo, casi la mitad de las respuestas dadas por RRHH afirman estar trabajando en ello.

EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN (%)

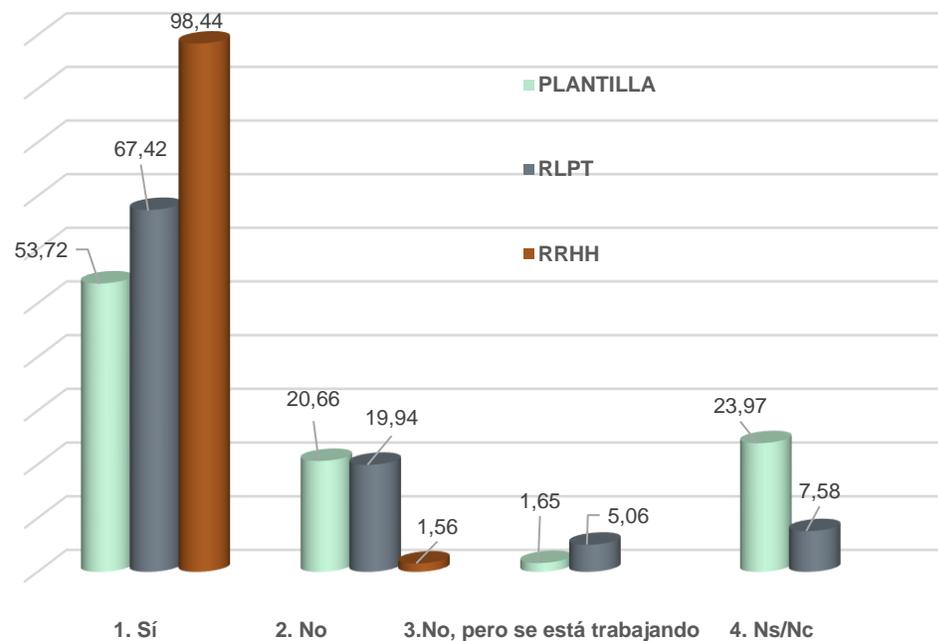


En este caso se puede afirmar que todavía se está lejos de contar con una representación equilibrada en los puestos de dirección. Solo el 45% de RRHH, el 27% de la RLPT el 36% de la plantilla afirma la existencia de ese equilibrio. Un 61% de la RLPT niega una representación equilibrada entre hombres y mujeres en puestos de dirección en sus empresas.

Cabe destacar que el 24% de las respuestas dadas por RRHH reconoce estar trabajando en ello lo que puede deberse a que este recogido en su Plan de Igualdad o una posible obligatoriedad de la *Ley de representación paritaria*.

EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

CANAL ANÓNIMO DE DENUNCIAS (%)

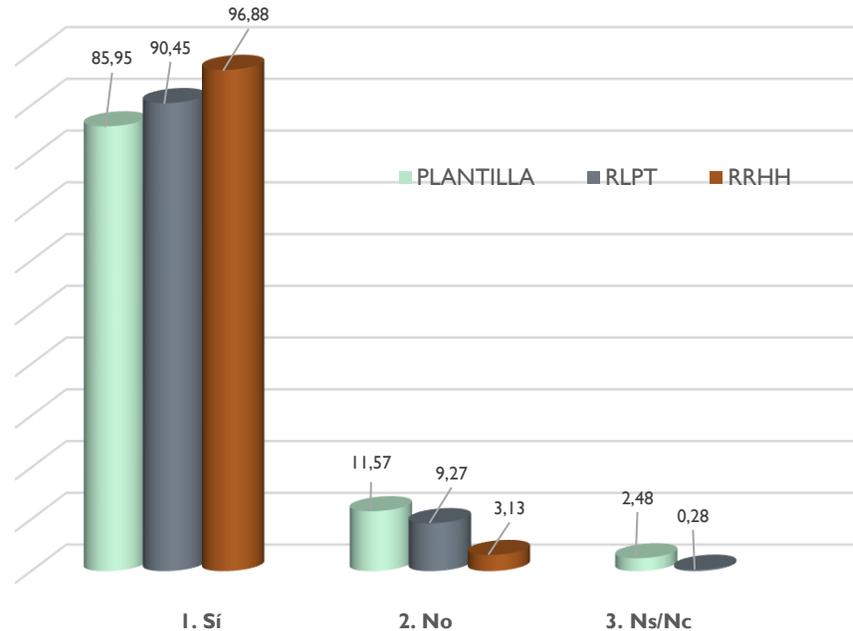


Respecto al canal de denuncias, poco más de la mitad de la plantilla y el 67% de la RLPT reconoce su implantación. Sin embargo, RRHH afirma en casi su totalidad la existencia del mismo.

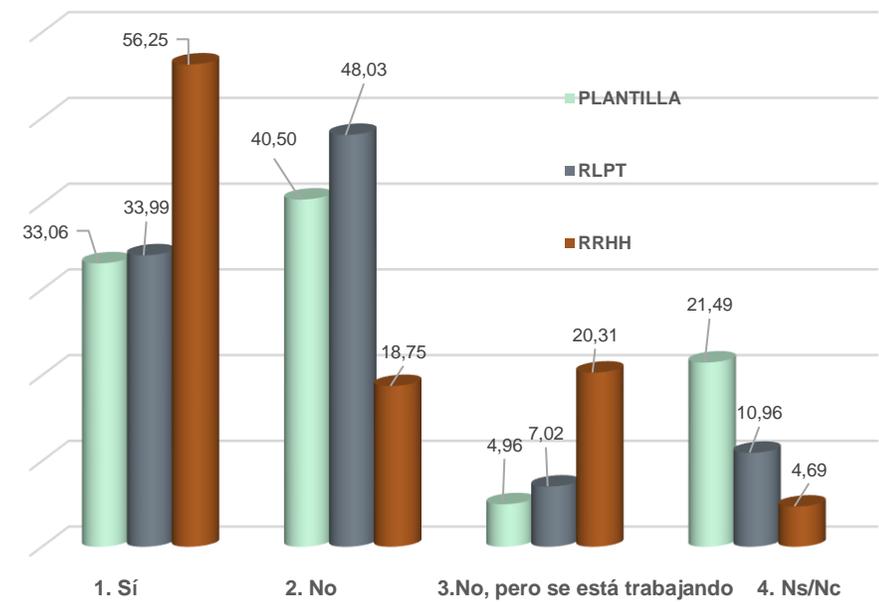
En el caso de la plantilla, el 20,7% niega su existencia y el 24% Ns/Nc. Estamos hablando que cerca de la mitad de la plantilla no usará el canal de denuncias al no tener constancia de su existencia.

EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

REGISTRO DIARIO JORNADA DE TRABAJO(%)



PROTOCOLO DESCONEXIÓN DIGITAL (%)



EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

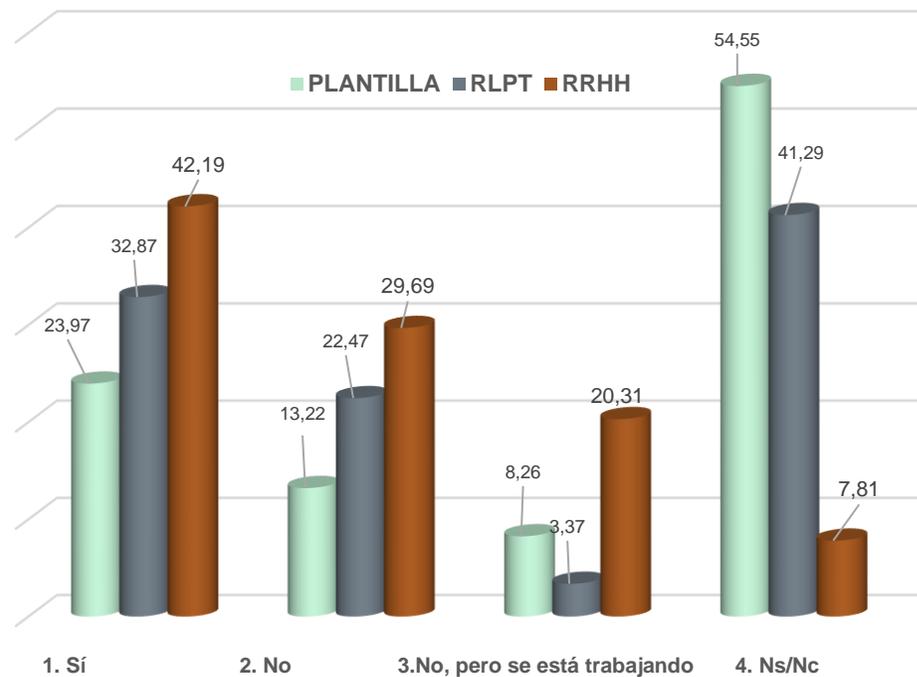
Se puede afirmar que de forma mayoritaria se está cumpliendo la obligatoriedad de **registrar la jornada**, aunque existe un 10% de diferencia entre las respuestas dadas por RRHH y la plantilla.

Con respecto al **protocolo de desconexión** existe unanimidad entre las respuestas de la RLPT y la plantilla. Solo un tercio reconocen la aplicación de dicho protocolo. Este % sube en las respuestas dadas por RRHH, alcanzando el 56%.

Estos datos reflejan el incumplimiento de dicha obligación.

EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

INFORME ANUAL SOSTENIBILIDAD-RSC (%)

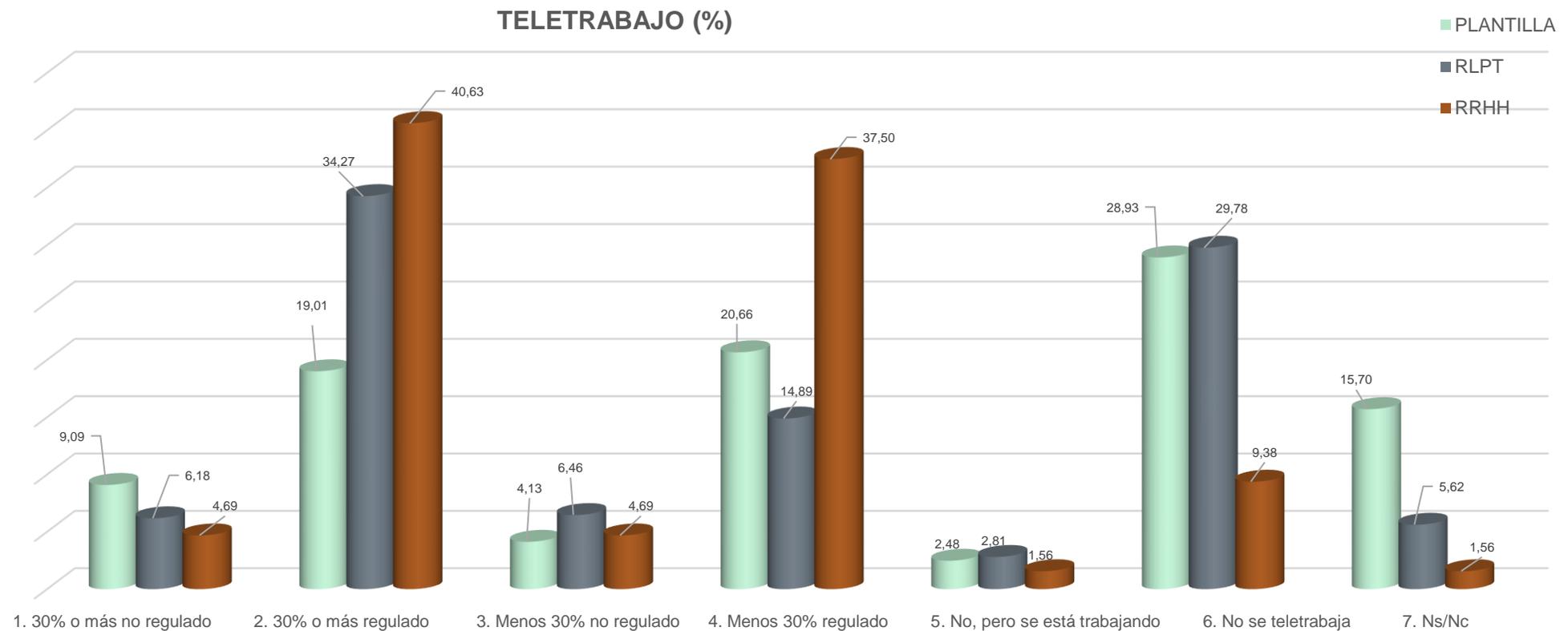


Teniendo en cuenta, que la normativa europea relativa a la publicación de informes periódicos de sostenibilidad, todavía está en el momento de aplicación a grandes empresas, sorprenden los porcentajes significativos de personas que afirman disponer de ellos.

Cabe pensar en la elaboración voluntaria de los mismos y su relación con la contratación pública y/o cadena de valor.

También es destacable el porcentaje de personas que desconocen si se está llevando a cabo o no. El personal de las áreas de RSC/sostenibilidad no es el principal público objetivo de este estudio.

EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA



EMPRESAS DE + 50 PERSONAS EN PLANTILLA

Existen ciertas diferencias entre los datos aportados por la RLPT y plantilla y las respuestas de RRHH.

Cerca del 90% del personal de RRHH encuestado afirmar que en su empresa se teletrabaja, estando regulado aproximadamente en un 80%.

Sin embargo, en plantilla y en la RLPT no se alcanza el 60%.

Esta discrepancia puede deberse a que los sectores de ocupación de la RLPT y plantilla son diferentes al de las personas que han respondido por parte de RRHH.

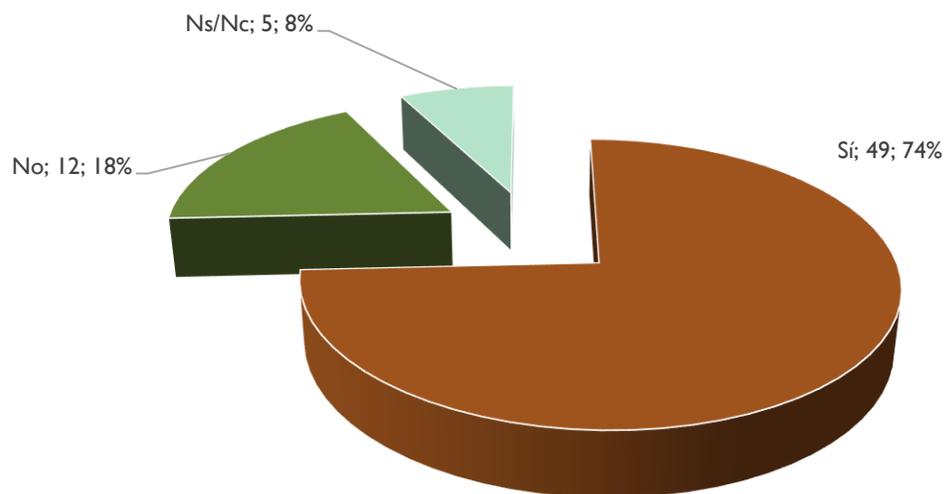
Existe unanimidad en el reconocimiento de que una gran parte del teletrabajo está regulado.



**EMPRESAS DE MENOS DE
50 PERSONAS EN
PLANTILLA**

EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

CONSIDERAS QUE TU EMPRESA TRABAJA POR IMPULSAR LA IGUALDAD EN LA EMPRESA (%)



Se ha recogido una muestra de 66 cuestionarios.

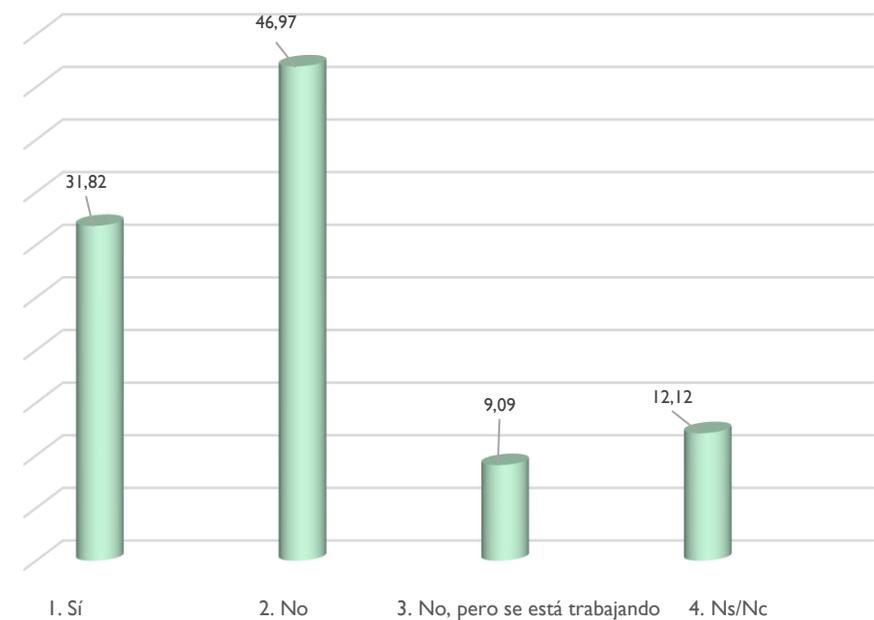
3 de cada 4 personas que han respondido el cuestionario consideran que en sus empresas se trabaja por impulsar la igualdad.

EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

EXISTE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (%)

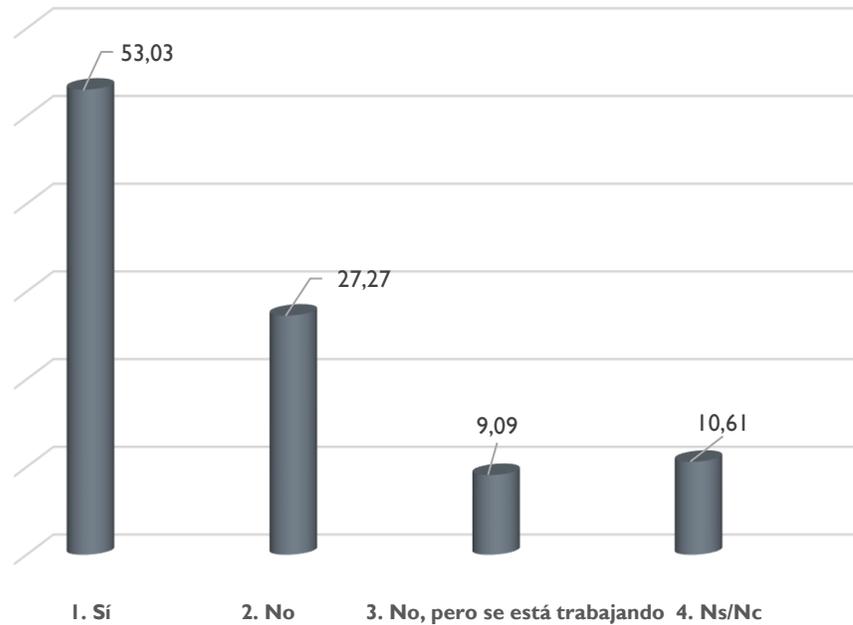


EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (%)

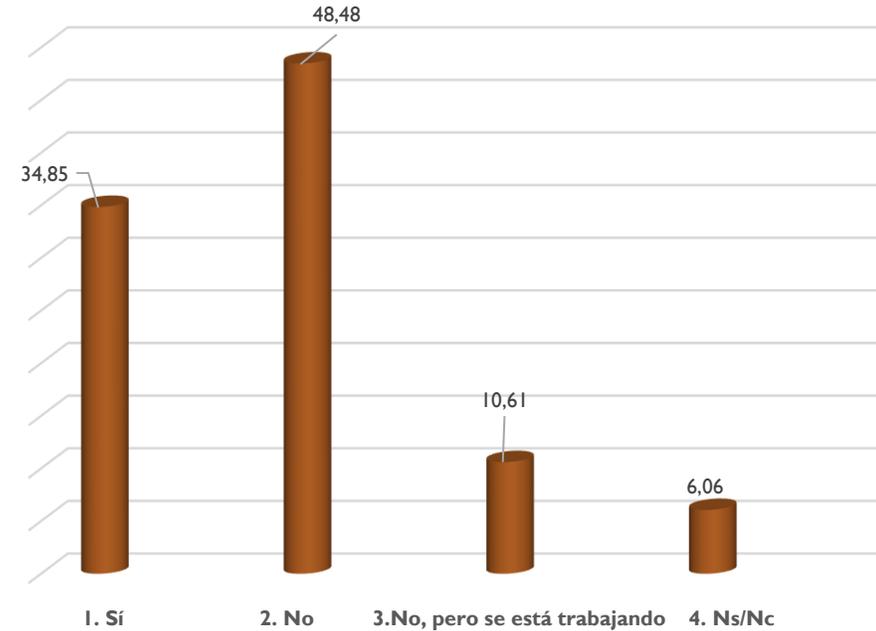


EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

REGISTRO RETRIBUTIVO (%)



PLAN DE IGUALDAD (%)



EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

Con respecto al **protocolo de acoso sexual y por razón de sexo** el 73% de las respuestas corroboran que se está cumpliendo con esta obligación legal. No obstante, un 20% afirma incumplirla.

Siendo obligatorio para todas las empresas contar con el **registro retributivo**, el 27% reconoce que no lo tienen.

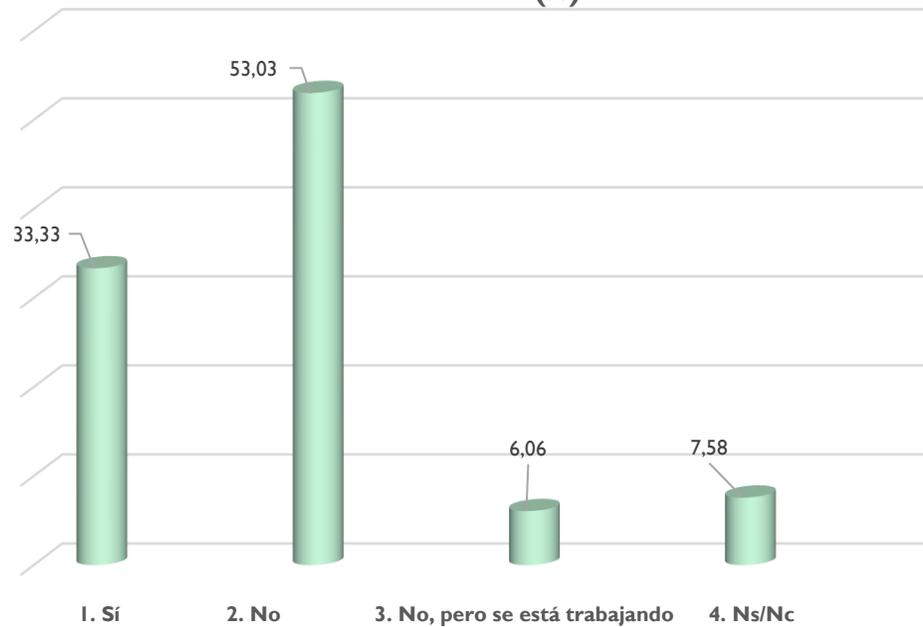
Se aprecia cierto desconocimiento en las respuestas dadas. El 12% Ns/Nc si existe **evaluación de riesgos psicosociales** en sus empresas.

A este dato se sumaría el 47% que confirma que no se ha realizado dicha evaluación.

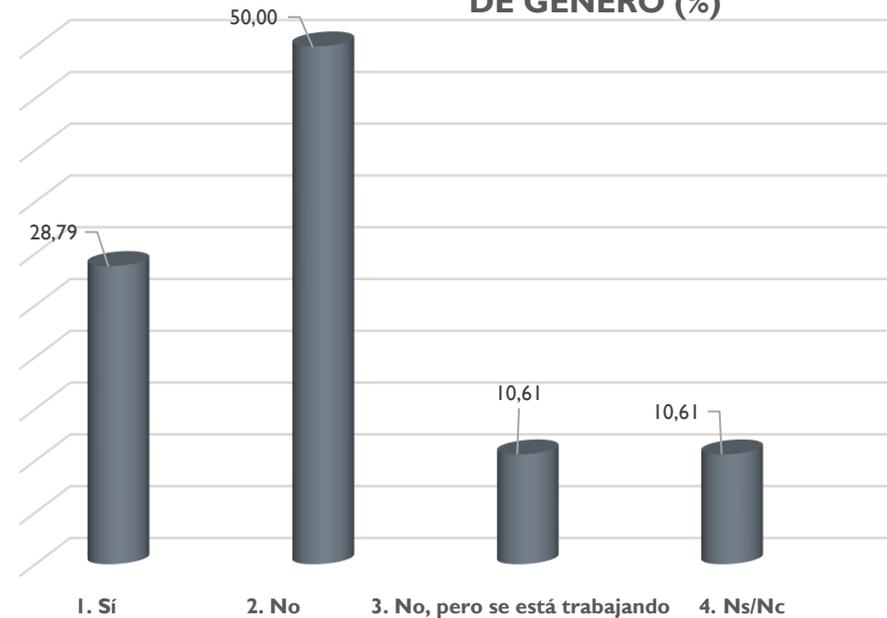
Destacar que el 46% de las respuestas van en la línea de tener **plan de igualdad** o estar trabajando en ello pese a no tener la obligación.

EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

AUDITORIA RETRIBUTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (%)

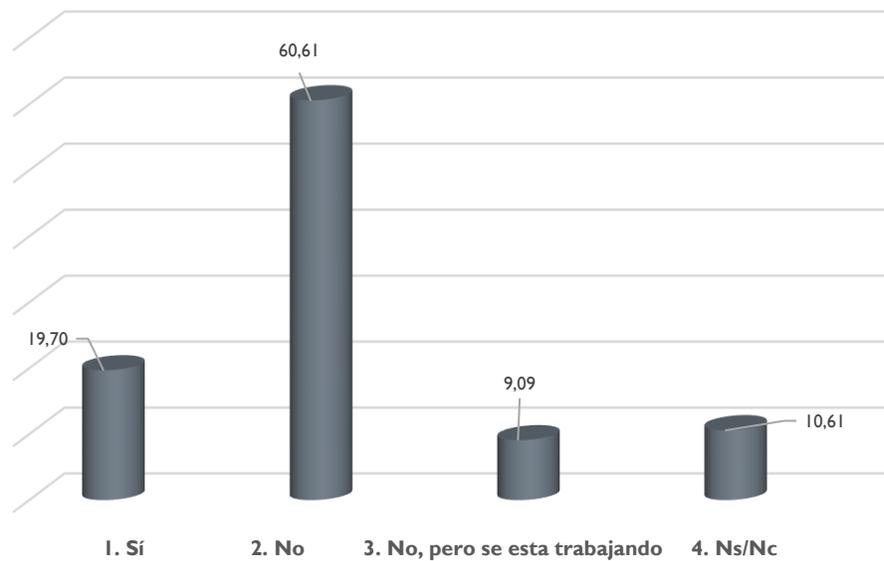


VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (%)



EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

PLAN LGTBI (%)



REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN (%)



EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

El 39% de las respuestas cuentan con la **auditoría retributiva** o están trabajando en ello. Estos datos van en la línea de las respuestas obtenidas al preguntar por la existencia del Plan de Igualdad.

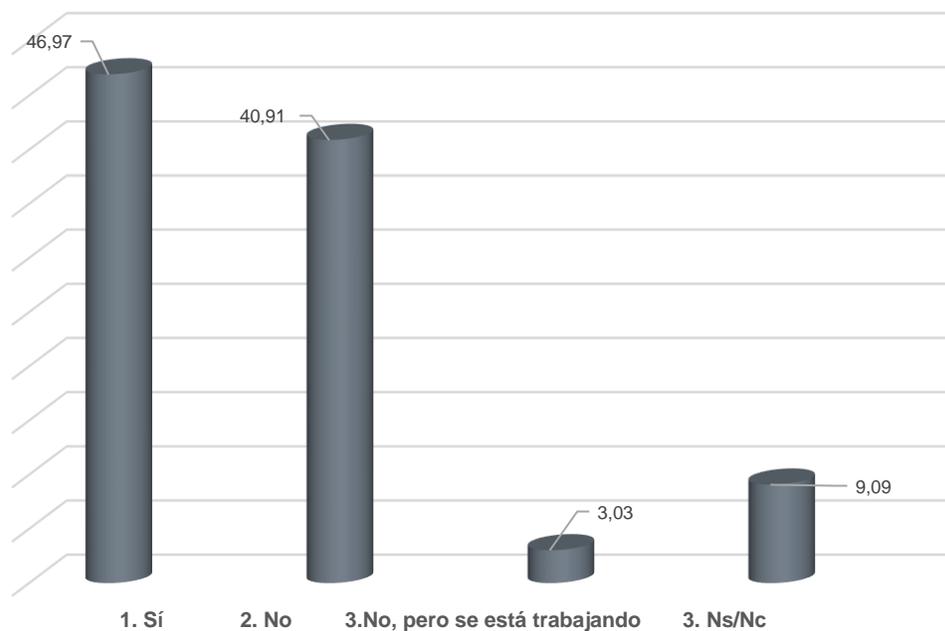
El 20% afirma contar con el **plan LGTBI** en sus empresas habiéndolo abordado de forma voluntaria.

En relación con la **valoración de puestos** de trabajo, los datos recogidos son similares a los registrados en el caso de la auditoría retributiva.

Apreciamos un mayor **equilibrio de género en puestos de dirección** en las empresas de menos de 50 personas en plantilla frente a las de más de 50.

EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

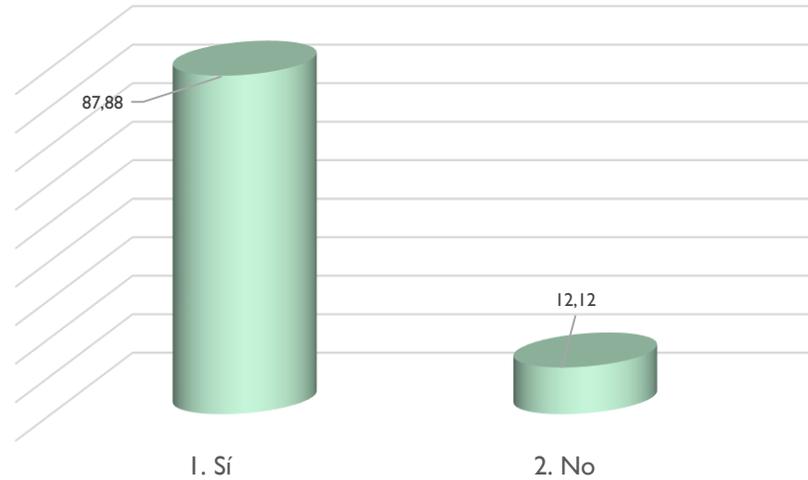
CANAL ANÓNIMO DE DENUNCIAS (%)



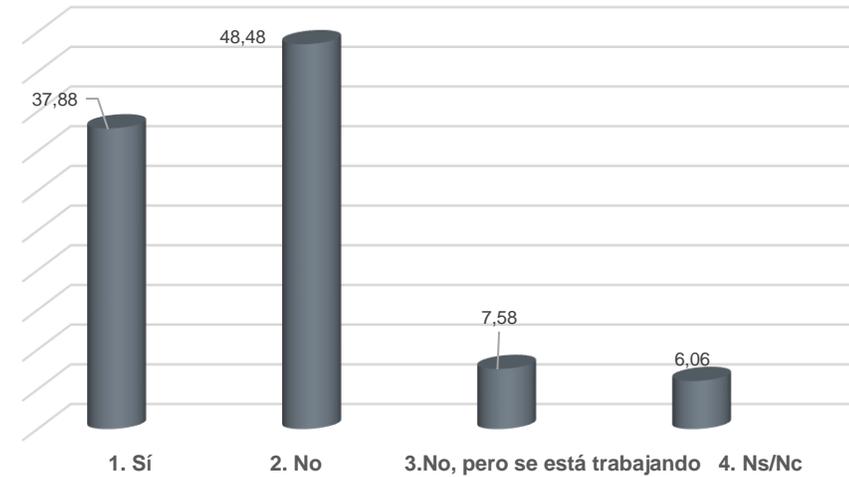
A pesar de no tener la obligatoriedad de contar con el canal anónimo de denuncias, la mitad de las respuestas afirman que en su empresa existe dicho canal.

EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

REGISTRO DIARIO JORNADA DE TRABAJO(%)



PROTOCOLO DESCONEXIÓN DIGITAL (%)



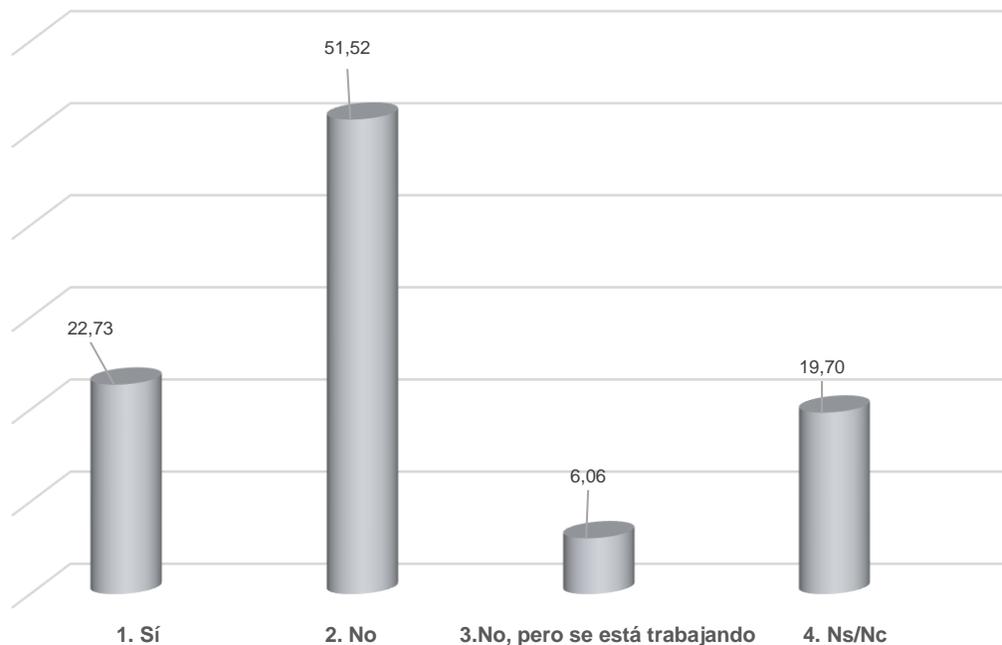
EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

A pesar de su obligación hay un 12% de las personas encuestadas que han respondido que no registran diariamente su jornada.

Un 48,5% no dispone de ningún tipo de procedimiento para asegurar la desconexión digital.

EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

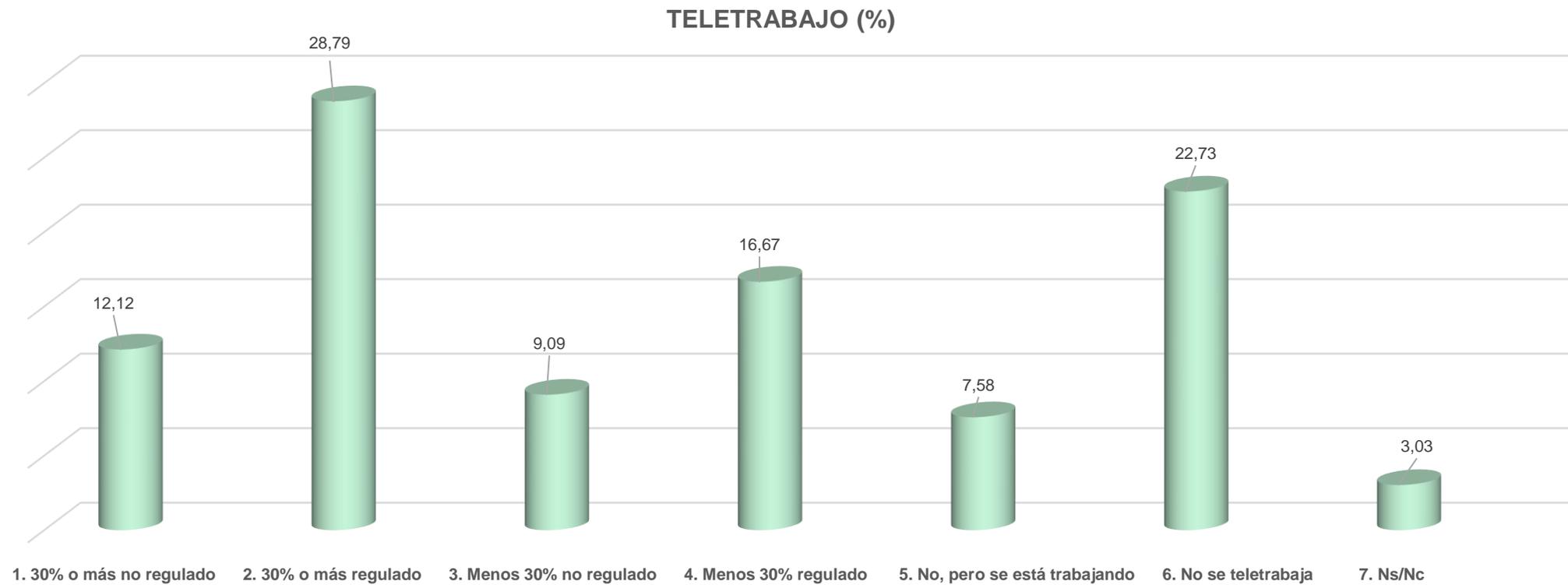
INFORME ANUAL SOSTENIBILIDAD-RSC (%)



Tratándose de pymes, es destacable el 22,73 % de personas que afirman disponer de un informe anual relativo a sostenibilidad, puesto que lo están abordando de manera voluntaria.

Puede ser por propia cultura de la empresa, por las cláusulas sociales en lo que se refiere a la contratación pública o por solicitud de empresas para las que trabajan como entidades proveedoras.

EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA



EMPRESAS DE - 50 PERSONAS EN PLANTILLA

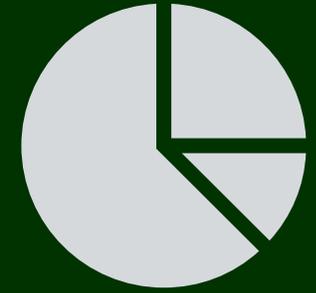
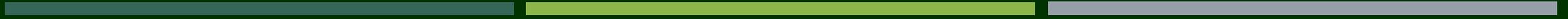
El 23% de las personas encuestadas, declaran que en sus empresas no se teletrabaja.

También se constata una menor regulación con respecto a las empresas de mayor tamaño.

El 29% han respondido que existe regulación en jornadas superiores al 30% de teletrabajo e, incluso, un 17% reconoce regulación en jornada inferiores al 30%.



PREGUNTAS ABIERTAS



PLANTILLA

SI CONSIDERAS QUE EN TU ORGANIZACIÓN SE ESTÁ TRABAJANDO EN IGUALDAD ¿QUÉ AVANCES DESTACARÍAS?

Formación y sensibilización en materia de igualdad

- *“Se están concienciando de la necesidad de alcanzar la igualdad en los puestos de trabajo”*
- *“Nos ofrecen cursos”*

Promoción y paridad

- *“Foco en el reclutamiento femenino y análisis de datos”*
- *“Acceso a puestos de responsabilidad”*

Aplicación del marco normativo

- *“La implantación de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad”*
- *“Dar continuidad al plan de acción recogido en el Plan”*

¿QUÉ DIFICULTADES CONSIDERAS QUE ESTÁ TENIENDO TU EMPRESA PARA APLICAR EL MARCO NORMATIVO LABORAL EN MATERIA DE IGUALDAD?

Falta de tiempo y recursos

- *“Los tiempos de incorporar tanto trabajo administrativo a las tareas ya establecidas”*
- *“No está dotado de recursos materiales y humanos”*

Problemas de comunicación. Falta de formación

- *“Desconocimiento profundo y falta de formación para las personas responsables”*
- *“Falta de comunicación. Que se pongan en conocimiento las medidas”*

Normativa

- *“La falta de respuesta administrativa y el constante cambio normativo”*
- *“El cambio normativo constante”*

¿QUÉ DIFICULTADES CONSIDERAS QUE ESTÁ TENIENDO TU EMPRESA PARA APLICAR EL MARCO NORMATIVO LABORAL EN MATERIA DE IGUALDAD?

Dificultad para lograr la paridad

- *“Dificultad de cubrir puestos normalmente masculinizados por mujeres”*
- *“Se trata de un sector históricamente más feminizado”*

Cultura

- *“Resistencias basadas en prejuicios”*
- *“En los puestos de gestión de algunos departamentos hay personas reticentes a cambiar la cultura empresarial no orientada a las personas”*
- *Las mujeres somos minoría en puestos de destacada responsabilidad y cuando se denuncian casos de acoso por cuestiones de sexo se habla de tener la piel fina”*

Normativa

- *“La falta de respuesta administrativa y el constante cambio normativo”*
- *“El cambio normativo constante”*

¿QUÉ DIFICULTADES CONSIDERAS QUE ESTÁ TENIENDO TU EMPRESA PARA APLICAR EL MARCO NORMATIVO LABORAL EN MATERIA DE IGUALDAD?

Desinterés y falta de compromiso real por parte de la empresa

- *“Dejadez”*
- *“No hacen caso a las denuncias ni a las quejas”*

Escasa reivindicación en derechos laborales

- *“Escasa protesta o denuncias por parte de las personas afectadas por el incumplimiento normativos debido al desconocimiento y a la falta de confianza en que sirva para algo”*

Cubrir las exigencias legales

- *“No hay intención desde la Dirección salvo lo obligados por Ley”*
- *“Se realiza un Plan para cubrir el expediente pero no se aplica”*

SI CONSIDERAS QUE EN TU ORGANIZACIÓN NO SE ESTÁ TRABAJANDO EN MATERIA DE IGUALDAD ¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS?

Desinterés y falta de compromiso real por parte de la empresa

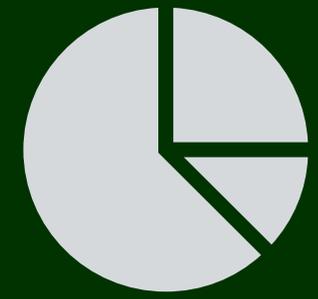
- *“Desidia y machismo. No interesa. No se ve como algo necesario”*
- *“Falta de compromiso real”*

Falta de formación

- *“Falta de formación. No entienden lo que significa e implica hacer las valoraciones con perspectiva de género y piensan que el sistema tal y como está funciona”*

Cubrir las exigencias legales

- *“No hay interés desde la Dirección. Solo se hace por cubrir la exigencia legal, pero el contenido del Plan deja muchos que desear”*”



RRHH

SI CONSIDERAS QUE EN TU ORGANIZACIÓN SE ESTÁ TRABAJANDO EN IGUALDAD ¿QUÉ AVANCES DESTACARÍAS?

Formación y sensibilización en materia de igualdad

- *“Formación, información y asumir la necesidad de avanzar en este aspecto”*
- *“La implantación de nuevas medidas de fomento de la igualdad impulsadas por la comisión de seguimiento del plan de igualdad, destacando las campañas de formación y sensibilización, el impulso al uso de lenguaje y trato inclusivo y el protocolo de protección a víctimas de violencia de género”*

Conciliación/corresponsabilidad

- *“Licencias mejoradas para asistencia a médico/a de familia ”*
- *“Se establece el teletrabajo los días en los que los/as niños/as no tienen colegio”*

Paridad

- *“Aumento del % de mujeres participantes en cursos de formación, aumento del % de mujeres contratadas”*
- *“Aumento de mujeres en capa directiva y fomentar la contratación de mujeres en consultoría de IT”*

Perspectiva de género en la gestión de personas

- *“Políticas de formación y selección”*
- *“Cierre de brecha salarial; igualdad de oportunidades de promoción entre hombre y mujeres”*

¿QUÉ DIFICULTADES CONSIDERAS QUE ESTÁ TENIENDO TU EMPRESA PARA APLICAR EL MARCO NORMATIVO LABORAL EN MATERIA DE IGUALDAD?

Falta de tiempo y recursos

- *“A veces falta de tiempo y de recursos suficientes”*
- *“Falta de personal porque no hay subvenciones para meter el coste laboral en casi ninguna subvención. El personal necesita tiempo para formarse y las asesorías globales son caras.”*

Cultura

- *“Sector IT es un sector típicamente masculinizado. Con carencia de mujeres con perfiles técnicos, lo que imposibilita una representación equilibrada de mujeres y hombres.”*
- *“Dificultad para las mujeres en asumir puestos de responsabilidad por motivos de conciliación de la vida familiar”*
- *“Poca implicación masculina”*

Normativa

- *“Excesiva regulación que lleva mucha dedicación y tiempo su gestión.”*
- *“Informaciones poco claras con textos legales difíciles”*

SI CONSIDERAS QUE EN TU ORGANIZACIÓN NO SE ESTÁ TRABAJANDO EN MATERIA DE IGUALDAD ¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS?

Cultura

- *“Dificultad por falta de mujeres en el sector en el que operamos”*
- *“Forma de ser de la Dirección General”*

Falta de medios

- *“Inversión económica necesaria”*
- *“Falta de tiempo. Pese a ello, se trabaja en materia de igualdad lentamente”*



RLPT

SI CONSIDERAS QUE EN TU ORGANIZACIÓN SE ESTÁ TRABAJANDO EN IGUALDAD ¿QUÉ AVANCES DESTACARÍAS?

Formación y sensibilización en materia de igualdad

- *“Formación a la plantilla en dicha materia, adecuación protocolo de acoso y LGTBI+ a las nuevas normativas...”*
- *“Formación en PRL con perspectiva de género”*
- *“La formación a la plantilla y a los colectivos sensibles (equipos de dirección y con responsabilidad), tiene una persona dedicada en exclusiva a temas de igualdad, lo han llamado agente de igualdad”*
- *“La formación en violencia a mujeres víctimas de violencia de género”*

Promoción y paridad

- *“En fabrica han entrado mujeres a trabajar”.*
- *“En principio se van hacer contratos fijos y mínimo van a ser 50% mujeres”.*
- *“Equiparación salarial en las categorías más bajas y puestos intermedios entre hombres y mujeres”*

Aplicación del marco normativo

- *“La realización del plan de Igualdad ha sido un avance positivo”.*
- *“El Plan de Igualdad firmado este año en mi entidad ha sido un gran avance en materia de igualdad, incorporando multitud de nuevos derechos en todos los ejes del mismo”.*
- *“Protocolos y la difusión de los mismos”.*

¿QUÉ DIFICULTADES CONSIDERAS QUE ESTÁ TENIENDO TU EMPRESA PARA APLICAR EL MARCO NORMATIVO LABORAL EN MATERIA DE IGUALDAD?

Falta de compromiso

- *“Apatía por parte de la Empresa en aplicar las medidas del plan de igualdad ”*
- *“Dejadez”*
- *“Desidia”*
- *“Desinterés”*

Problemas de tiempo y recursos

- *“Poco tiempo disponible de las personas implicadas en el plan de igualdad, no tener un equipo de personas contratadas para la gestión de estos temas en específico”*
- *“Falta de presupuesto y personal dedicado a ello”*
- *“Desconocimiento general, falta de recursos humanos”*

Falta de formación

- *“No hay suficientes personas formadas en esta materia para poder asesorar a las personas que negocian los planes en la empresa. Por ello es difícil la negociación de los planes”*
- *“Falta un/a experto/a en materia de igualdad, prisas por cerrar el plan de igualdad”*

¿QUÉ DIFICULTADES CONSIDERAS QUE ESTÁ TENIENDO TU EMPRESA PARA APLICAR EL MARCO NORMATIVO LABORAL EN MATERIA DE IGUALDAD?

Oscurantismo y falta de transparencia

- *“Falta total de transparencia y objetividad, nada de información ni consulta a la Representación social”*
- *“No presentan los datos necesarios para una correcta evaluación de la situación por lo que no se puede avanzar con ningún plan.*
- *“No quieren dar el registro retributivo para hacer el a Plan de igualdad”.*

Dificultad de la RLPT

- *“Su rechazo a que la RLPT pueda analizar y mostrar disconformidad o ilegalidades”*
- *“Total dificultad de la RLPT para hacer cualquier cosa”*

Cubrir las exigencias legales

- *“Que no creen en ello, que lo consideran una obligación y así lo transmiten”*
- *“Que no les importa, solo quieren q no les multen”*
- *“La negativa a aplicar ninguna medida. El Plan está hecho solo para poder optar a licitaciones publicas”*

SI CONSIDERAS QUE EN TU ORGANIZACIÓN NO SE ESTÁ TRABAJANDO EN MATERIA DE IGUALDAD ¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS?

Desinterés y falta de compromiso real por parte de la empresa

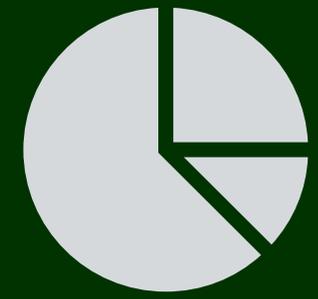
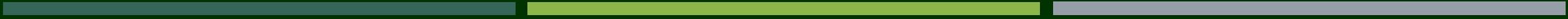
- *“La empresa no quiere implantarlo”*
- *“Falta de compromiso real. No se considera prioritario”*
- *“Falta de interés, no querer romper el techo de cristal y dejar de mandar los mismos hombres de siempre”*
- *No hay un compromiso real por parte de los managers, siempre ponen la excusa de falta de tiempo o de recursos.*

Falta de tiempo y recursos

- *“Falta de tiempo por parte de las organizaciones competentes”*
- *“Falta de tiempo y recursos según la empresa, y también reticencias a aplicar ciertas medidas basados en la masculinización del sector”*
- *“Todas las medidas tienen que ir acompañadas de una dotación económica y, como en la administración no suele haber dinero, pues se hacen las leyes pero luego no las aplicamos. En casa de herrero, cuchillo de palo”*

Cubrir las exigencias legales

- *“No le interesa más allá que la exigencia legal de tenerlo”*
- *“Ninguna intención sobre la materia, solo sobre papel para cumplir legislación”*
- *“Se sienten obligados por la ley, pero en ningún caso comprometidos”*
- *“El plan lo han firmado por cumplir con la norma y poder así tener puntos para las licitaciones con los conciertos con la Comunidad de Madrid”*



CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- El cuestionario ha sido cumplimentado mayoritariamente por mujeres -3 de cada 4 personas que han respondido-. La opción de “NS/NC” en lo que se refiere al sexo ha sido muy poco significativa, por lo que no se ha tenido en cuenta en la explotación estadística al considerar que desvirtuaba los datos globales.
- La mayor parte de la muestra responde a personas mayores de 45 años (78%) con un alto nivel formativo (57% grado universitario o superior), que trabajan en empresas de más de 50 trabajadores/as (89%) y que están ubicadas en el Municipio de Madrid (72%).
- Las actividades que concentran a la mayor parte de las personas encuestadas son *actividades sanitarias y de servicios sociales y otros servicios*.

CONCLUSIONES: EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA

- A nivel de explotación de datos se encuentran diferencias entre lo que responde RRHH y las respuestas dadas por la plantilla y la RLPT.
- En general, RRHH tiene una visión más “optimista” del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de igualdad, al considerar que existe una mayor aplicación en las empresas frente a la RLPT y la plantilla. Esto no tiene por qué implicar que exista un incumplimiento por parte de la empresa, sino que puede deberse a una falta de información y comunicación.
- Los hombres tienen una mayor percepción de que en las empresas se trabaja por la igualdad, en comparación con las mujeres -73% frente al 63%-.

CONCLUSIONES: EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA

- Al analizar las obligaciones legales de forma más concreta, se observa que todavía hay un número significativo de empresas que no cuentan con un *protocolo de acoso sexual y por razón de sexo* y un *plan de igualdad*. Entre el 8 y el 10% de la plantilla y RLPT afirman que no existe.
- En materia de *evaluación de riesgos psicosociales* y *registro retributivo* sorprende el % de RLPT y plantilla que desconoce si se están llevando a cabo en sus empresas. Especialmente significativo es el caso de la RLPT que debería tener conocimiento por su implicación directa en su desarrollo.
- En el caso de la *auditoria retributiva* y *valoración de puestos de trabajo* nos encontramos con las mismas discrepancias con el grado de cumplimiento entre RRHH y la RLPT y la falta de información por parte de la plantilla.
- Destaca la contradicción en los datos aportados por RRHH con respecto a la auditoria retributiva y la valoración de puestos de trabajo. Teniendo en cuenta que esta valoración es requisito indispensable para realizar la auditoria, los % obtenidos en estas respuestas deberían ser similares y, sin embargo, existe una diferencia de 14 puntos.

CONCLUSIONES: EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA

- A día de hoy no existen muchos *planes LGTBI* en las empresas, lo que puede deberse a que la obligatoriedad es muy reciente.
- Todavía se está lejos de contar con una *representación equilibrada en los puestos de dirección*.
- Poco más de la mitad de la plantilla y el 67% de la RLPT reconoce la *implantación del canal anónimo de denuncias* por lo que difícilmente lo van a poder utilizar.
- Una de las obligaciones donde se constata un mayor grado de cumplimiento es el *registro de jornada*, en contraposición, con el *protocolo de desconexión digital* donde existe una mayor unanimidad en su inexistencia.
- Sorprenden los datos sobre la realización del *informe de sostenibilidad*. Cabe pensar en la elaboración voluntaria de los mismos y su relación con la contratación pública y/o cadena de valor.
- Existen discrepancias en las respuestas dadas en el uso del *teletrabajo*. Esto puede deberse a que los sectores de ocupación de la RLPT y plantilla son diferentes al de las personas que han respondido por parte de RRHH. Sin embargo, es significativa la unanimidad en el reconocimiento de que una gran parte del teletrabajo está regulado.

CONCLUSIONES: EMPRESAS DE MENOS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA

- Dada la reducida muestra obtenida de empresas de menos de 50 personas en plantilla se ha considerado oportuno agrupar las respuestas de RRHH, RLPT y plantilla.
- La mayoría de las personas encuestadas consideran que en sus empresas se trabaja por impulsar la igualdad.
- A pesar de no tener obligación, casi la mitad de las respuestas van en la línea de tener *plan de igualdad* o estar trabajando en ello. Esto puede deberse al acceso a licitaciones con la Administración Pública o como requisito por ser empresa proveedora.
- Sin embargo, en relación con otras obligaciones legales que tienen que cumplir, destacamos un grado significativo de incumplimiento como es el *protocolo de acoso sexual y por razón de sexo*, el *registro retributivo* y la *evaluación de riesgos psicosociales*.

CONCLUSIONES: EMPRESAS DE MENOS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA

- Apreciamos un mayor **equilibrio de género en puestos de dirección** en las empresas de menos de 50 personas en plantilla frente a las de más de 50.
- A diferencia de las empresas de más de 50 personas en plantilla, en este caso existe concordancia en los datos obtenidos en lo que se refiere a la realización de la *auditoria retributiva* y la *valoración de puestos de trabajo*. Estos datos a su vez concuerdan con las respuestas que afirman contar con un plan de igualdad, el cual es voluntario.
- Destacar que a pesar de no tener la obligatoriedad de contar con el canal anónimo de denuncias, la mitad de las respuestas afirman que en su empresa existe dicho canal.
- Se manifiesta cierto incumplimiento con respecto a la obligatoriedad de registrar la jornada -12%- y de la aplicación del derecho a la desconexión digital -48,5%-.

CONCLUSIONES: EMPRESAS DE MENOS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA

- Destacable las respuestas que van en la línea de disponer de un informe anual relativo a *sostenibilidad*, al abordarlo de manera voluntaria. Esto puede ser debido a la propia cultura de la empresa, a las cláusulas sociales referentes a la contratación pública o por solicitud de empresas para las que trabajan como entidades proveedoras.
- El 23% de las personas encuestadas, declaran que en sus empresas no se *teletrabaja* y en las que se teletrabaja se constata una menor regulación con respecto a las empresas de más de 50 personas en plantilla.

PROYECTO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD, LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA CIUDAD DE MADRID

Financiado por el Ayuntamiento de Madrid