

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



# OBSERVATORIO PROVINCIAL DE LA IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

## INFORME OPI 2023



# ÍNDICE



1. Introducción
2. El Observatorio
3. Metodología
4. Participantes
5. Resultados del análisis anual
6. Comparativa por años
7. Fase participativa
8. Conclusiones
9. Retos
10. Certificados
11. Agradecimientos

# **1** INTRODUCCIÓN

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



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



Verificar la correcta aplicación de la actual normativa vigente.



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



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

## 2 EL OBSERVATORIO



El **Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales, OPI AB** es un proyecto pionero en España, promovido desde los agentes sociales: **CCOO, UGT y FEDA**, con carácter de permanencia, y con el apoyo institucional y la financiación de la **Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, la **Diputación Provincial de Albacete**, el **Ayuntamiento de Albacete desde sus respectivas áreas de igualdad**, y de todos aquellos organismos e instituciones que se quieran adherir y apoyar las acciones planteadas.





# ¿QUÉ HACEMOS?



## CERTIFICADOS

Creamos el Certificado “Empresas y Equipos que apuestan por la Igualdad”, y se emite anualmente a las entidades que participan con el OPI y promueven medidas y planes de igualdad, acreditando que cumplen con la legislación vigente y tiene una vigencia de 1 año.



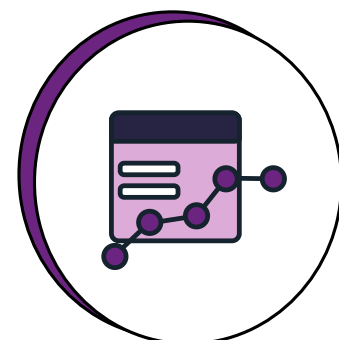
## DISTINTIVOS

Anualmente otorgamos el “Distintivo Promoción Igualdad Laboral”, un incentivo a la responsabilidad social de aquellas empresas que destaquen por negociar su plan de igualdad o incorporar medidas efectivas que tengan una incidencia directa sobre las personas trabajadoras.



## FASE PARTICIPATIVA

Establecemos un proceso de trabajo participativo y conjunto, con un total de 5 empresas de la provincia, que estén comprometidas con la igualdad y que deseen dar un paso más en el análisis de sus políticas.



## INFORMES ANUALES

Elaboramos y publicamos el informe anual, con resultados y comparativas con variables centradas en la Igualdad Laboral en la Provincia.



**Nivel de confianza (empresas):** Teniendo en cuenta que hay un total de **24.852 empresas en la provincia de Albacete**, y que se ha obtenido una muestra de **66 empresas**, con un nivel de confianza del muestreo del **90%**, el margen de error es de un 10%.

**Nivel de confianza (personas trabajadoras):** Teniendo en cuenta que hay un total de **168.700 personas asalariadas en la provincia de Albacete**, y que se ha obtenido una muestra de **888 personas trabajadoras**, con un nivel de confianza del muestreo del **90%**, el margen de error es de un 3%.

**66** Empresas

**888** Trabajadores/as



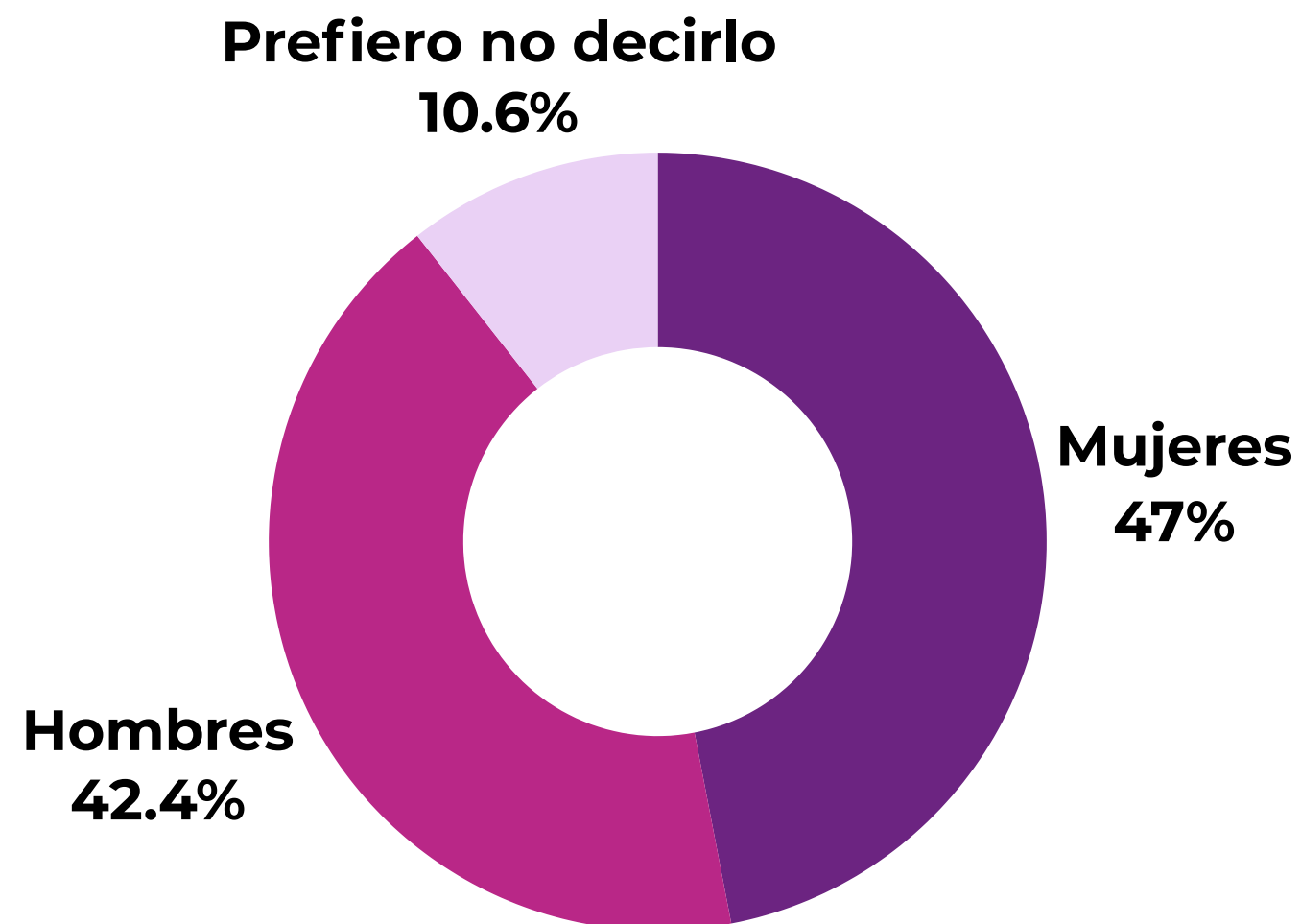
**#Muestra2023**

# 4

## PARTICIPANTES: EMPRESAS



Han participado un total de **66 Empresas**, respondiendo al cuestionario un **47%** de mujeres y un **42%** de hombres.

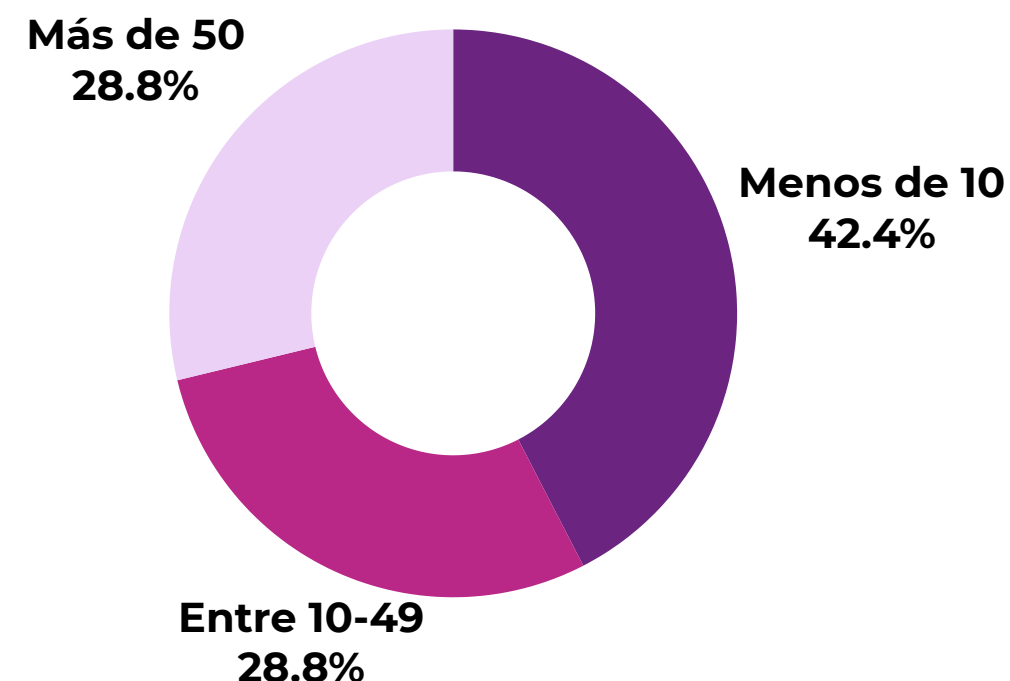


### Empresas con representación legal de la plantilla

Un 42% de las empresas participantes frente a un 58% afirman contar con Representación Legal de las Personas Trabajadoras

## Tamaño de las empresas participantes

El **71%** de las empresas participantes tienen menos de **50 personas en plantilla** frente a un **29%** que cuentan con una plantilla por encima de 50.

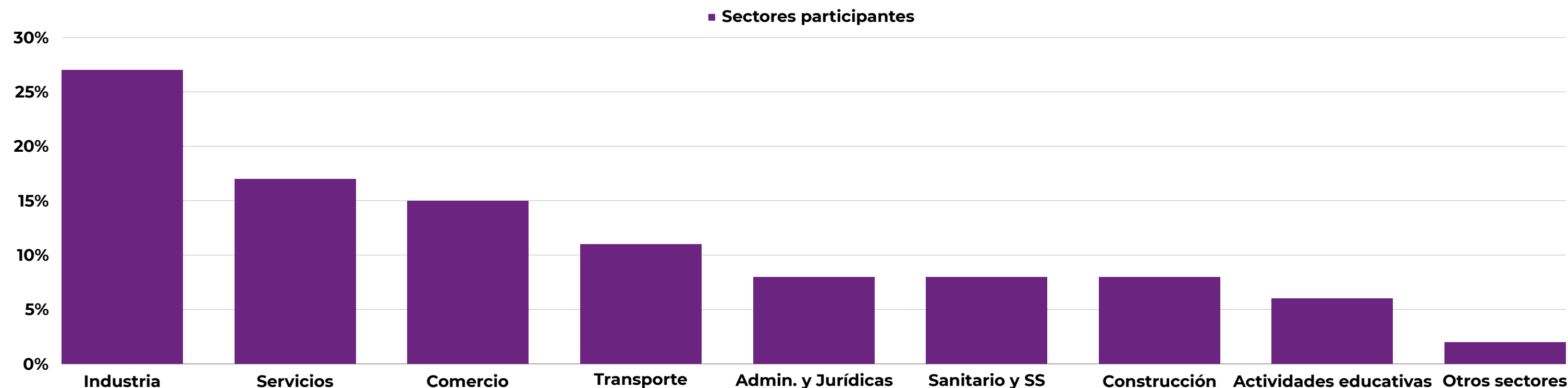


## Municipios

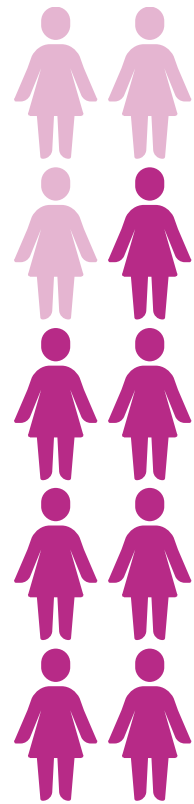
El **55%** de las empresas participantes tienen su sede en **Albacete**.

El **9%** de las empresas participantes tienen sede en **Hellín**; un **8%** en **Almansa, La Roda y Villarrobledo**; un **5%** en **Caudete**; y otro **3%** en **El Ballestero**.

El resto pertenecen a municipios como **Chinchilla de Monte-Aragón, Cotillas, Minaya y Tarazona de la Mancha**.



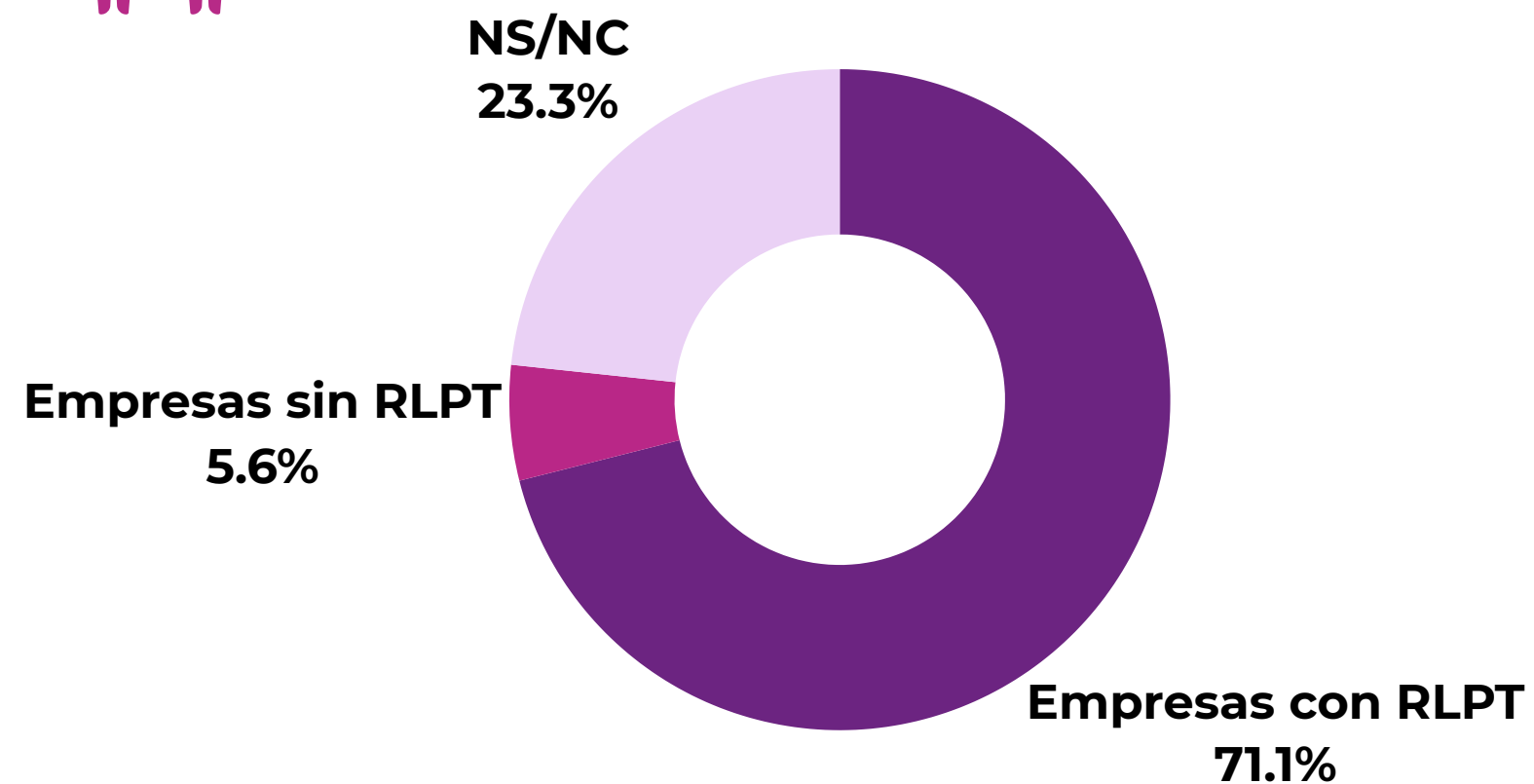
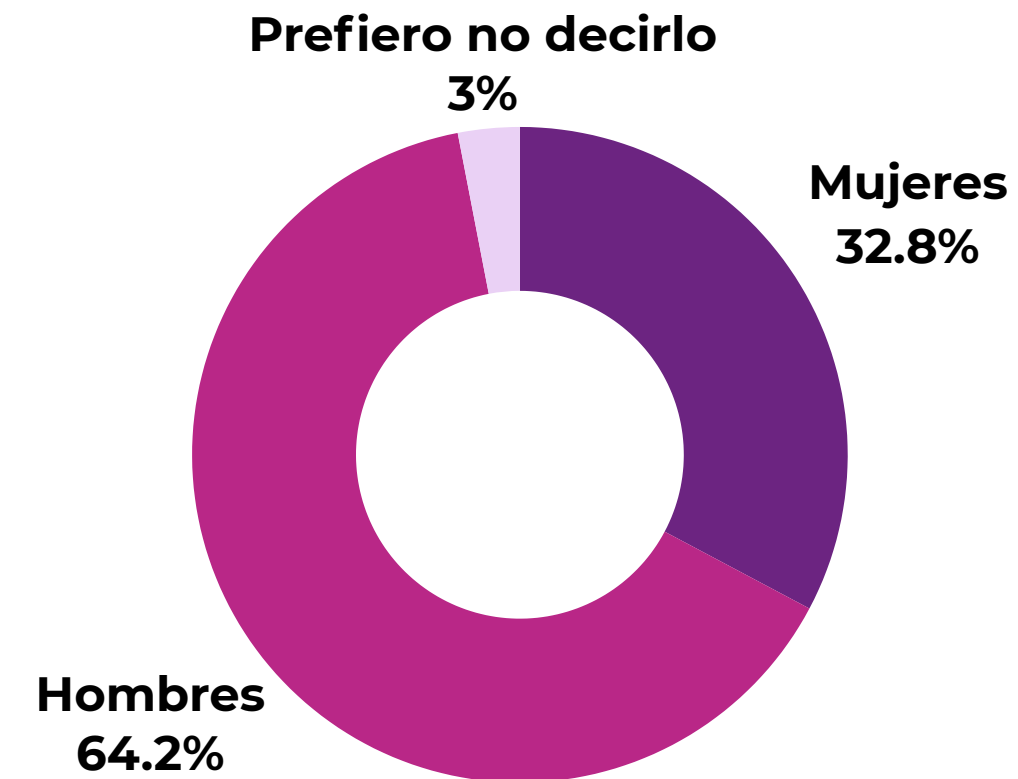
# PARTICIPANTES: TRABAJADORAS/ES



Han participado un total de **888 profesionales** de empresas albaceteñas.

Un **33%** son **mujeres** y un **64%** son **hombres**.

Por otro lado, un 3% de las personas encuestadas han preferido no indicar el sexo.



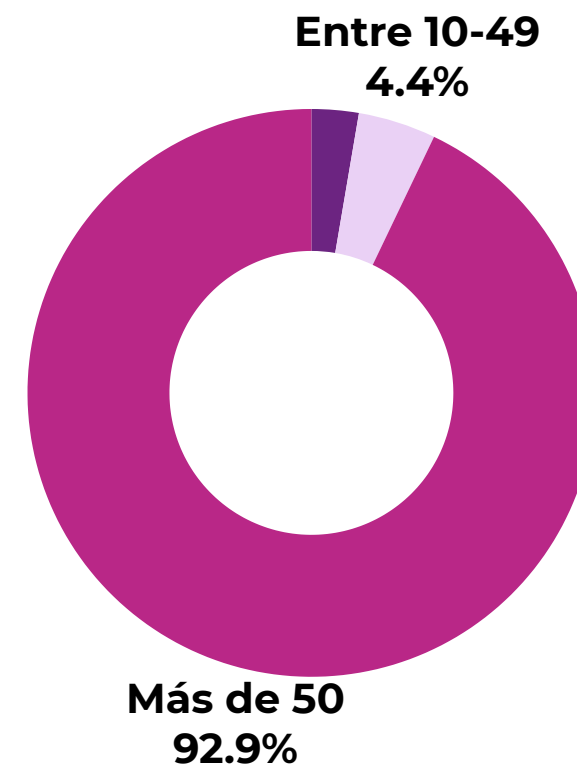
## Trabajadoras/es participantes de empresas con representación legal de la plantilla

El 71% de las/os participantes trabajan en empresas que cuentan con Representación Legal de las Personas Trabajadoras.



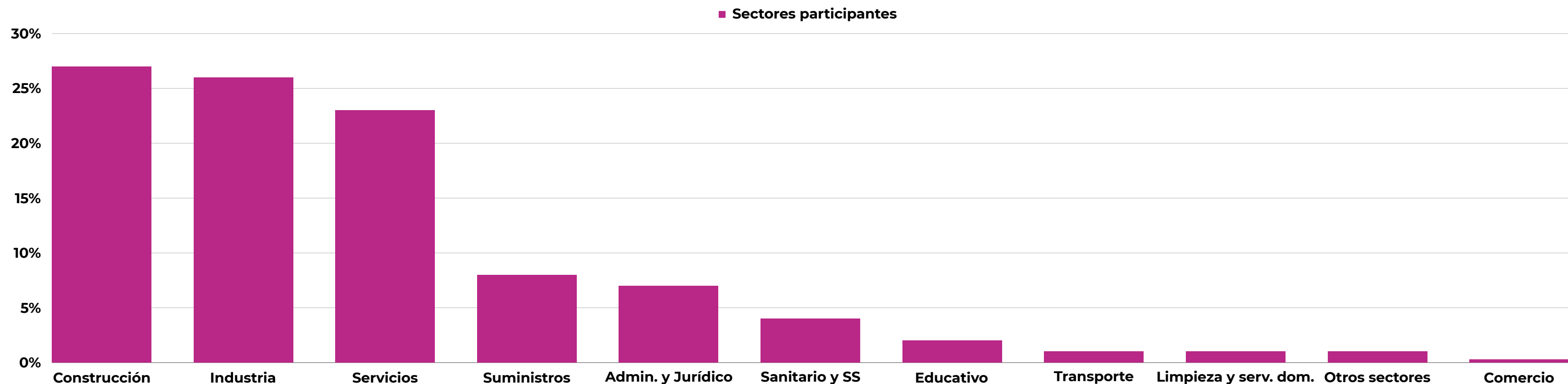
## Tamaño empresas participantes

El **90%** de las/os participantes trabajan en empresas de **más de 50 personas** en plantilla, frente a un 10% que trabajan en empresas más pequeñas, con un volumen de plantilla inferior



## Municipios

- El **93%** de las personas participantes trabajan en empresas ubicadas en **Albacete**.
- El **2%** de los/as participantes trabajan en **Villarrobledo**; y el **5%** restante se divide en los siguientes municipios: **Abengibre, Alcalá del Júcar, Almansa, Bonete, Casas-Ibañez, Caudete, Chinchilla de Monte-Aragón, Cotillas, El Ballester, Hellín, La Roda, Letur, Mahora, Minaya, Ossa de Montiel, Pozohondo, Riópar, San Pedro, Tarazona de la Mancha, Viveros y Yeste.**





# #Resultados2023

# 5 RESULTADOS DEL ANÁLISIS ANUAL

## Planes de Igualdad

El **62%** de las empresas participantes cuentan con plan de igualdad.

- Del total de empresas obligadas por normativa (más de 50 trabajadores/as), tienen plan de igualdad el 89% de las empresas.
- El 54% lo ha registrado en REGCON.



## Seguimiento de los Planes de Igualdad

El **78%** de las empresas afirma hacer un seguimiento del plan de igualdad, frente a un 22% que no lo hacen.



## Registro Salarial

El **71%** de las empresas afirma hacer el Registro salarial anual, frente a un 29% que no lo hacen.



El **91%** de las empresas consideran que **SÍ** hay igualdad salarial.

En el caso de las/os trabajadoras/os, coinciden el **60%** (29% de mujeres y 71% de hombres).



## Medidas de Igualdad

El **58%** del tejido empresarial implementa medidas de igualdad, frente a un 42% que no lo hace.

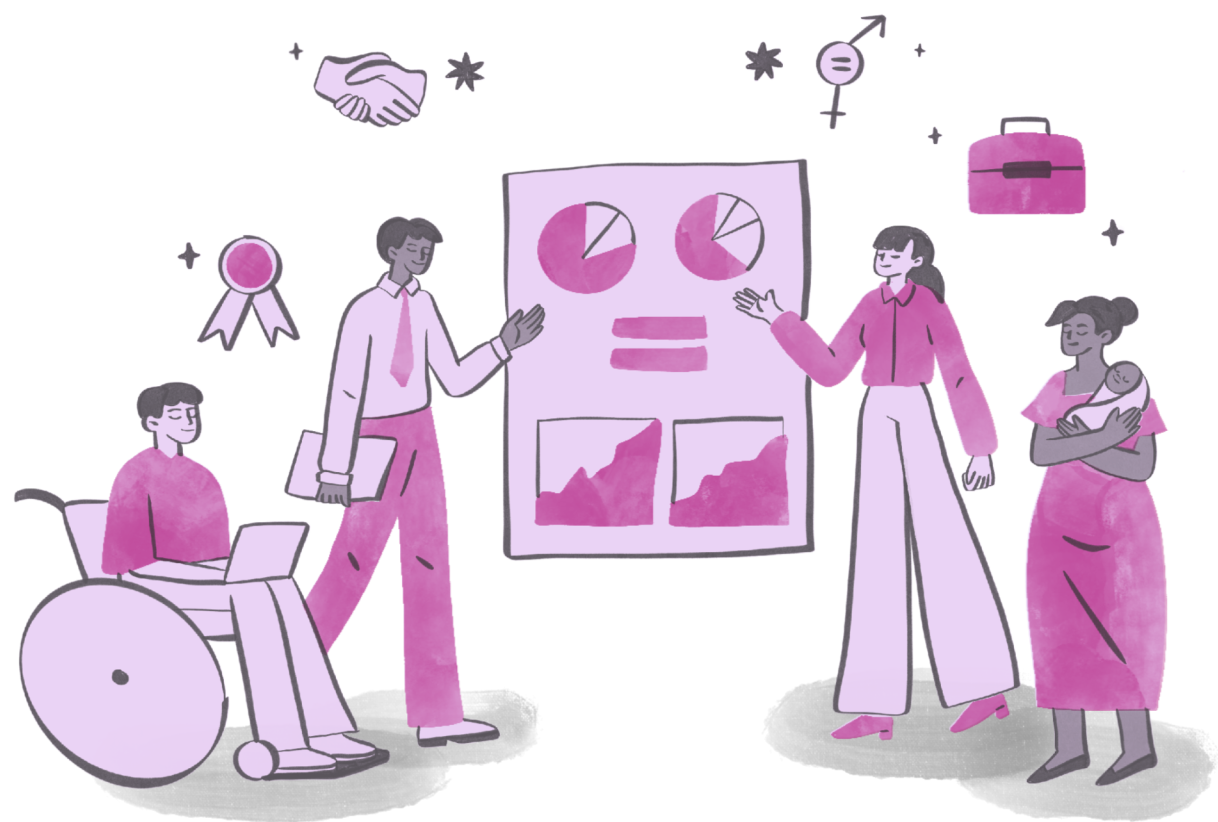
- El **89%** implementa medidas para fomentar la conciliación, el **76%** para garantizar la igualdad salarial, un **65%** implantan protocolos, guías y procedimientos y medidas para garantizar un uso no sexista del lenguaje, y un **63%** afirman implantar medidas de sensibilización y formación en materia de igualdad.



El **23%** de las trabajadoras y trabajadores NO pueden afirmar con seguridad si sus empresas implantan medidas para fomentar la Igualdad, frente a un **77%** que afirman que sí las implementan (de los cuales 30% son mujeres frente a un 70% hombres).

## Acoso sexual y por razón de sexo

El 82% de las empresas han implementado un protocolo de acoso, frente a un 18% que afirma que no lo ha implementado.





# #DatosREGCON

2023

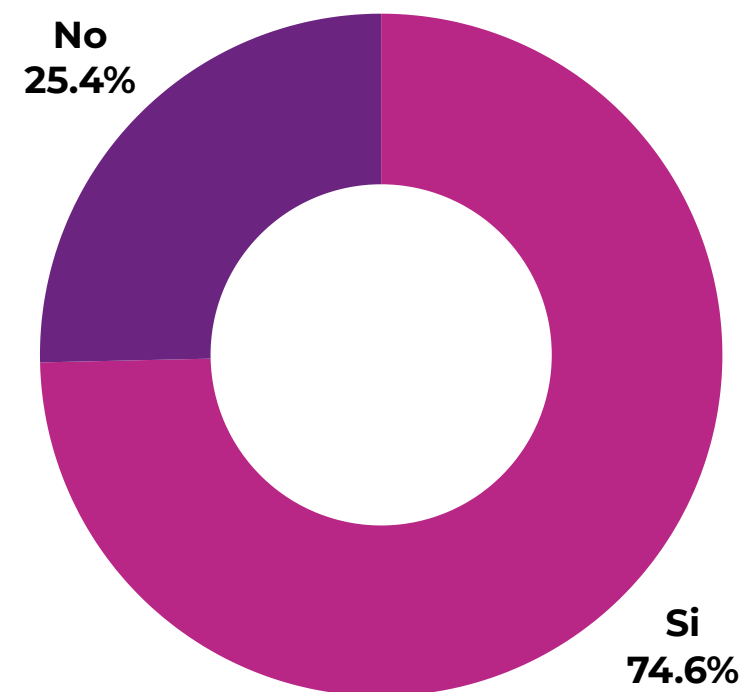
# Datos REGCON

Según datos del Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos del Trabajo y Planes de Igualdad, 87 empresas tienen un plan de igualdad registrado



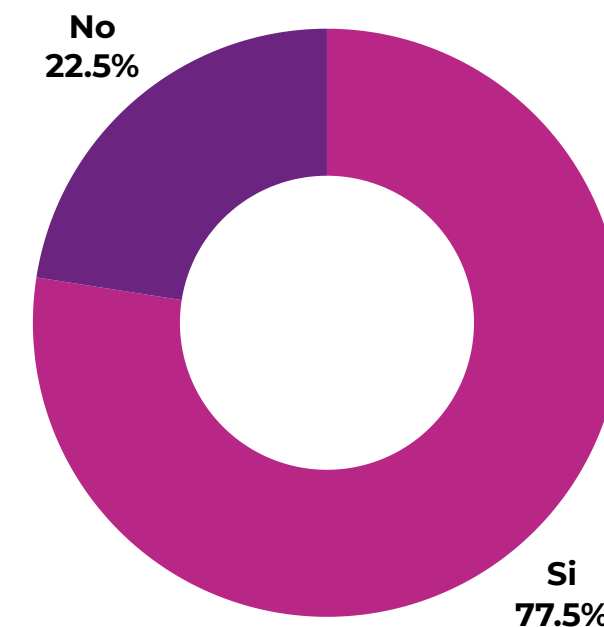
## FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Formación  
Comisión negociadora**



El 75% de las empresas con plan de igualdad ha formado en género a sus comisiones negociadoras

**Formación  
Dirección y mandos**

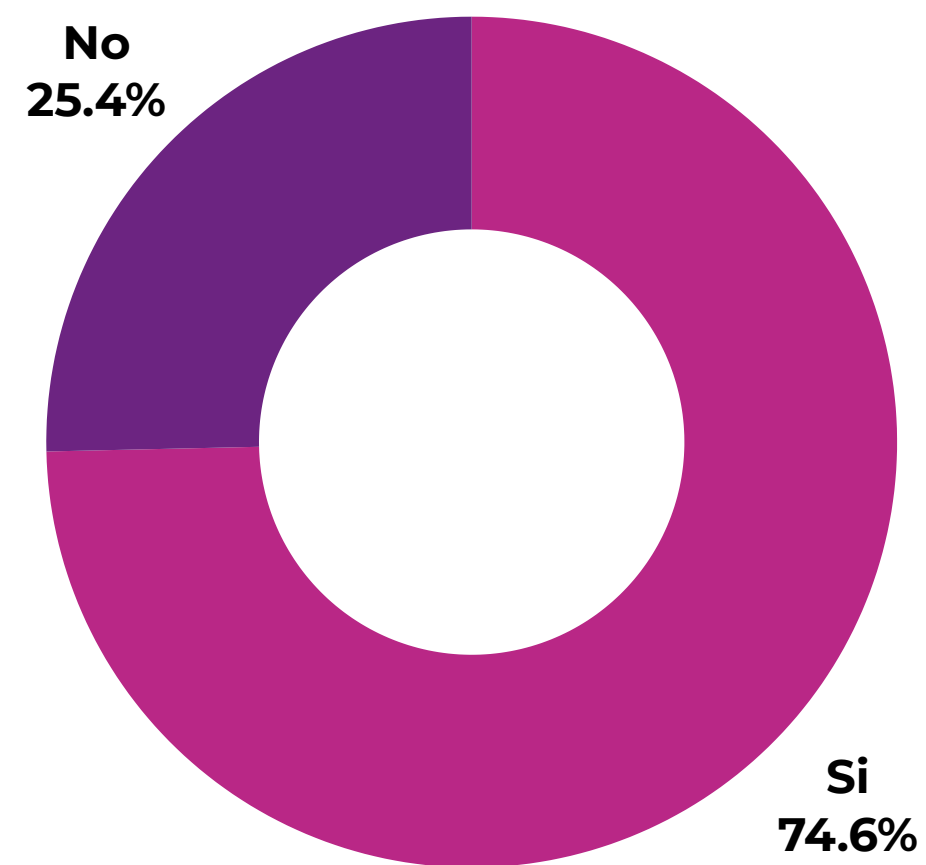


El 78% de los planes de igualdad de la provincia incorporan medidas para formar en género a sus mandos intermedios y directivos/as



# Datos REGCON

## MEDIDAS DE IGUALDAD SALARIAL

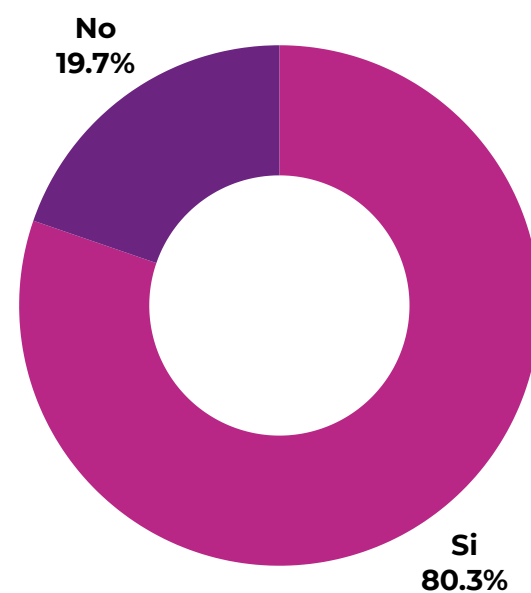


En el 75% de los planes se han acordado medidas para fomentar la igualdad salarial



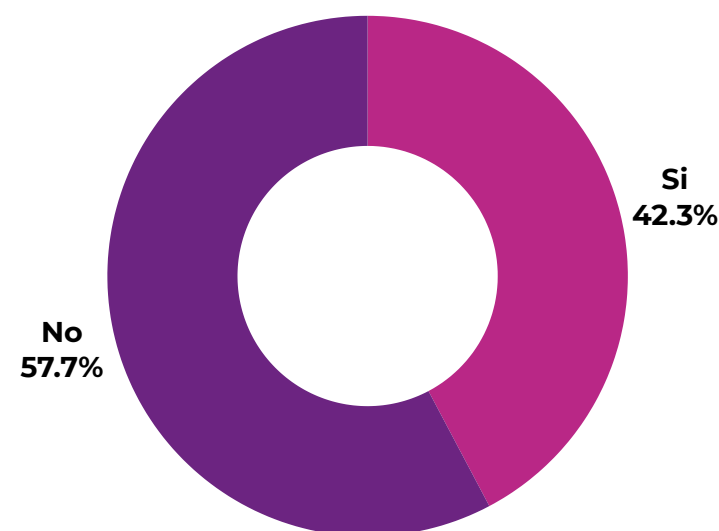
# Datos REGCON

## MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA



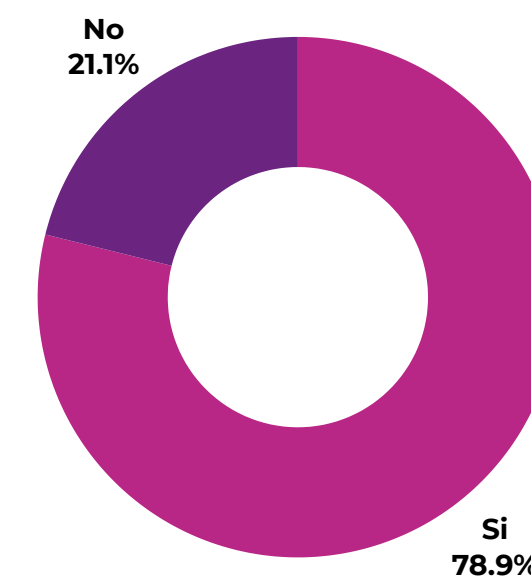
Más del 80% de los planes de igualdad registrados en la provincia cuentan con medidas de acción positiva

## MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD



Solo el 42% recogen medidas para fomentar la corresponsabilidad y el reparto equitativo de las tareas

## MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



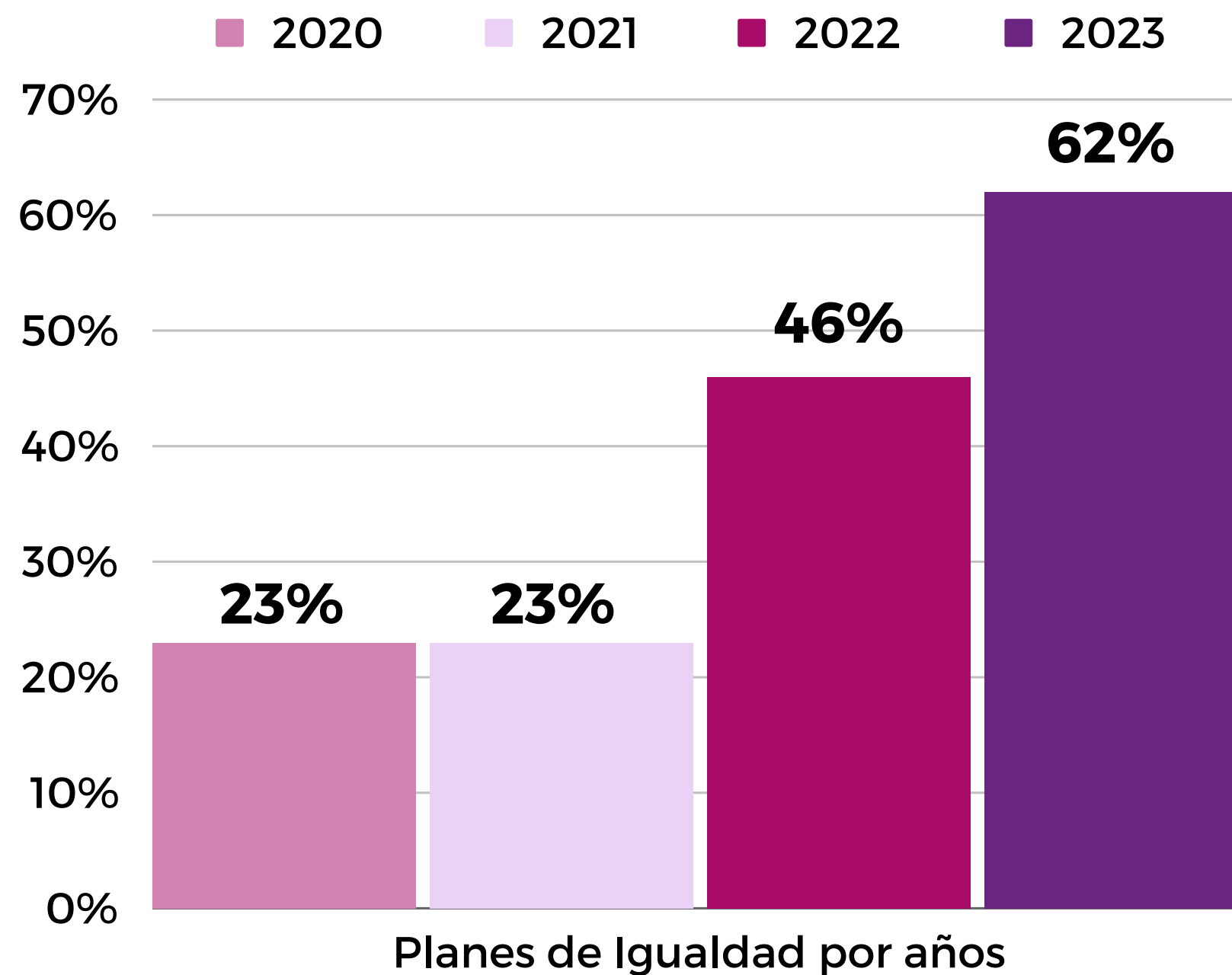
El 80% de los planes incorporan medidas para combatir la violencia de género (a pesar de no ser una de las materias obligatorias según la normativa actual).



# #DatosCOMPARATIVA

2020-2021-2022-2023

## 6 COMPARATIVA POR AÑOS



### PLANES DE IGUALDAD

- En 2020 y 2021, **sólo 2 de cada 10 empresas participantes** cuenta con un plan de igualdad (voluntarios y obligatorios).
- En 2022, esta cifra se incrementó y **4 de cada 10 empresas participantes** contaban con un plan de igualdad.
- En el año 2023, **6 de cada 10 empresas** afirman que han acordado un plan de igualdad.

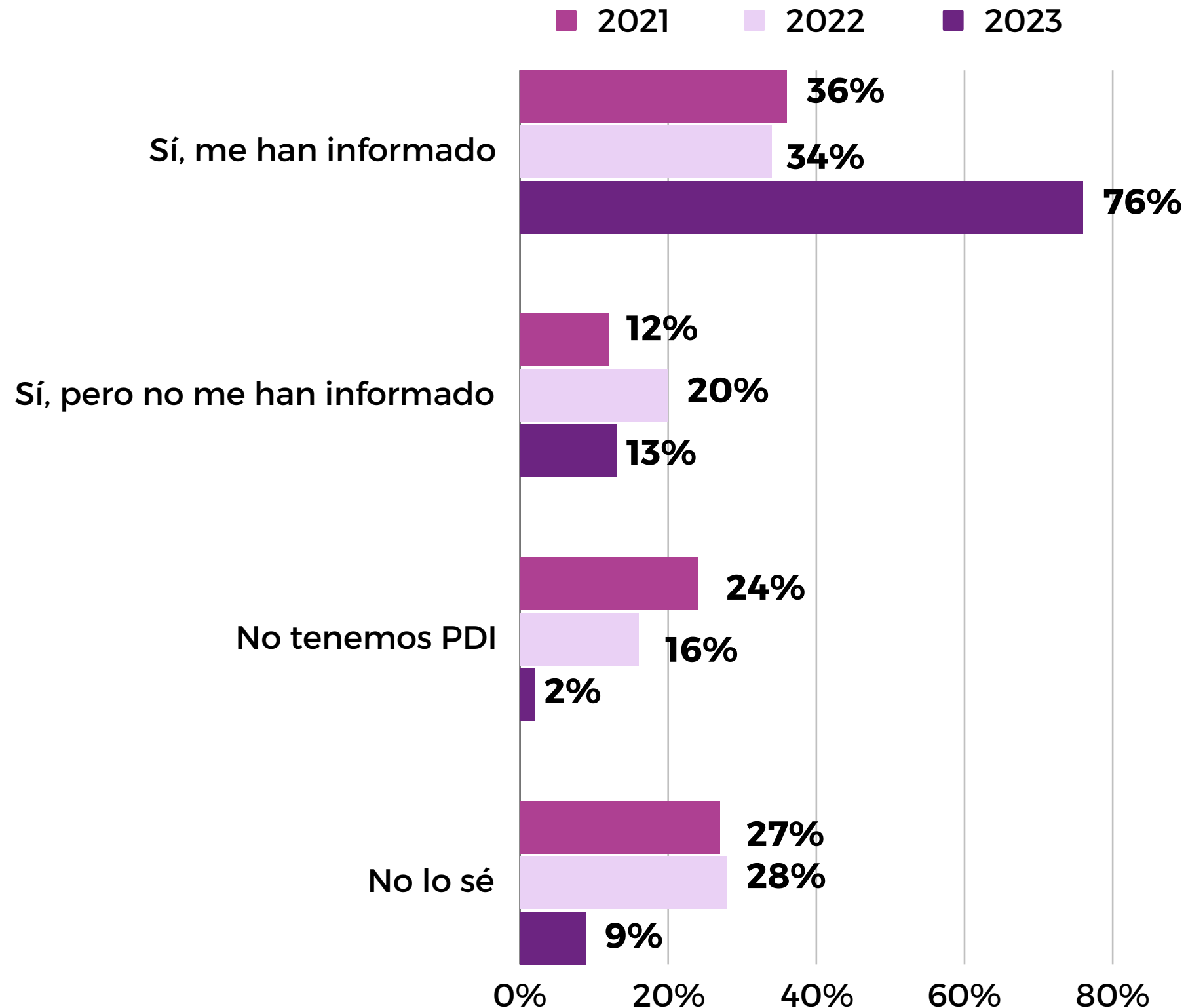
# COMPARATIVA DATOS 2020-2023

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

Es importante que desde las organizaciones se de difusión a la implantación del plan de igualdad, de forma que el personal empleado conozca qué medidas y qué políticas se desarrollan en la empresa para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.

Se percibe que las plantillas de las empresas, por lo general, tienen conocimiento sobre si su entidad cuenta o no con un plan de igualdad, pues así lo afirma un **89%** de las personas encuestadas. En el año anterior fue de un 54%.

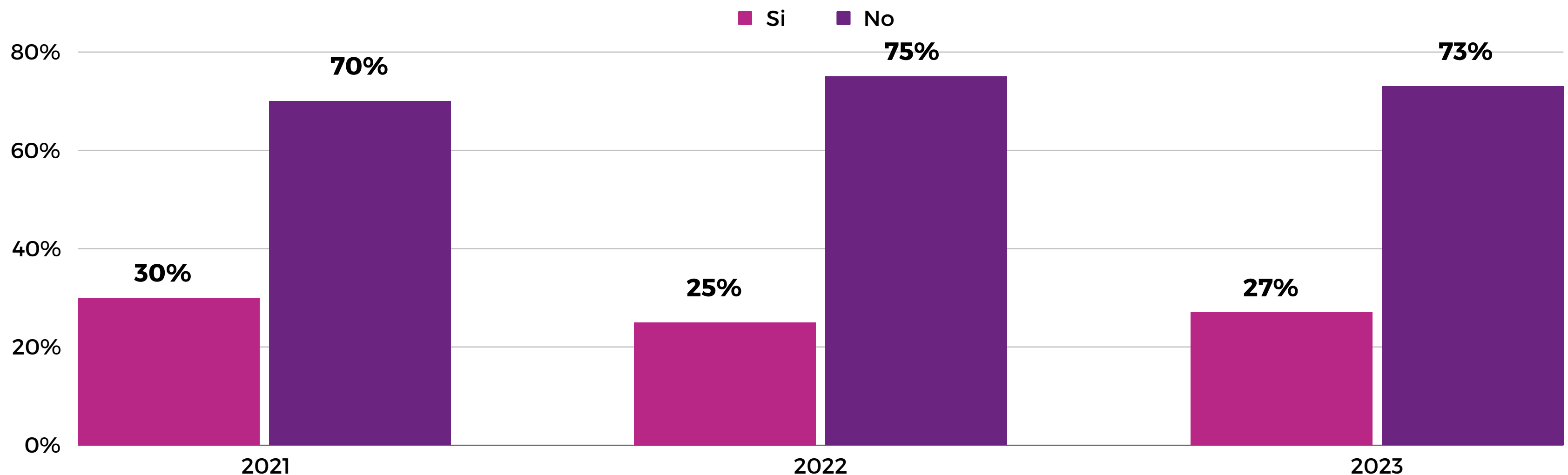
Por otra parte, el **76%** de las personas encuestadas afirman que su empresa les ha informado de ello. En 2022 fue un 34%.



# COMPARATIVA DATOS 2020-2023

## Brechas en el acceso al empleo

El 27% de las empresas cuentan con una plantilla paritaria frente a un 73% que establece que su plantilla en general está masculinizada (46%) o feminizada (27%). Con respecto al año anterior, se diferencia este dato en 2 puntos porcentuales.





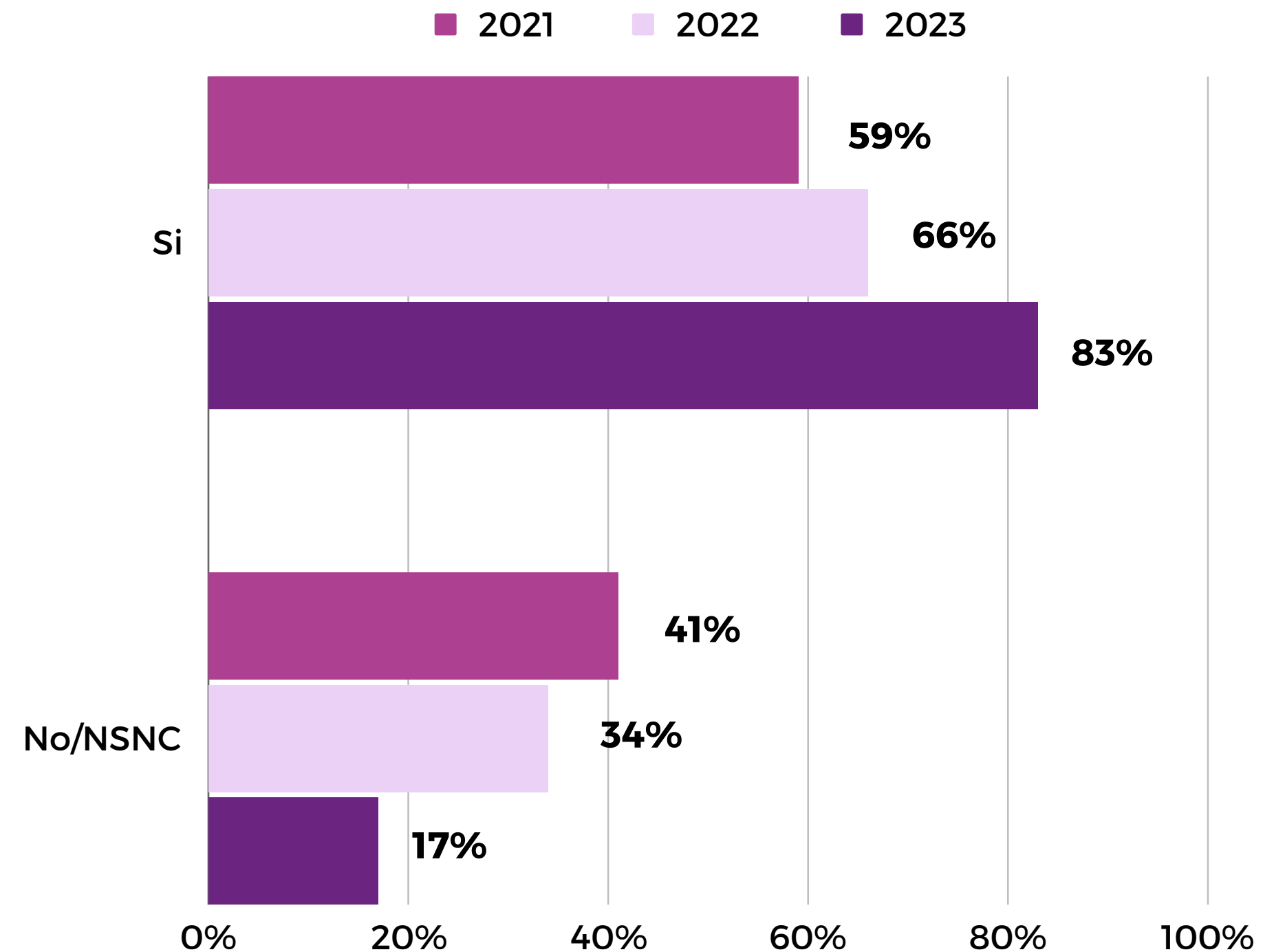
# COMPARATIVA DATOS 2020-2023

## Segregación ocupacional

En 2023 el **83%** de las/os trabajadoras/es consideran que los procesos de selección son objetivos, frente a un **17%** que indican lo contrario o al menos no pueden afirmarlo con seguridad.

Si comparamos con el año anterior, hay una diferencia notable en el número de personas de plantilla que consideran que no hay discriminación en el acceso al empleo, concretamente 17 puntos porcentuales.

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

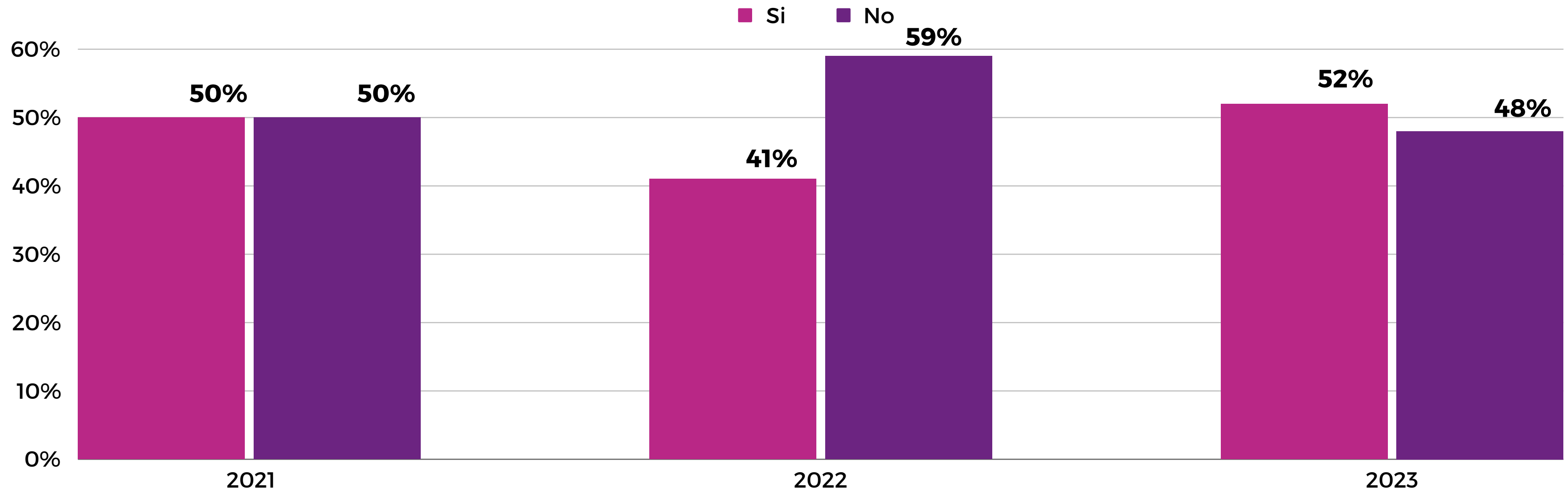


# COMPARATIVA DATOS 2020-2023

## Nivel de paridad en órganos de dirección

En 2023 el 52% de las empresas cuentan con órganos de dirección paritarios, frente a un 48% que indican lo contrario, o al menos, no pueden afirmarlo con seguridad. El 30% de las entidades afirman que hay más hombres en puestos de dirección y el 18% indica que hay más mujeres.

Si atendemos a los datos de 2022, el 41% de las empresas señalaban que contaban con una dirección paritaria, frente al 52% de 2023, por lo que podemos afirmar que hay una diferencia en los datos de paridad en órganos de dirección y mando en 11 puntos porcentuales.



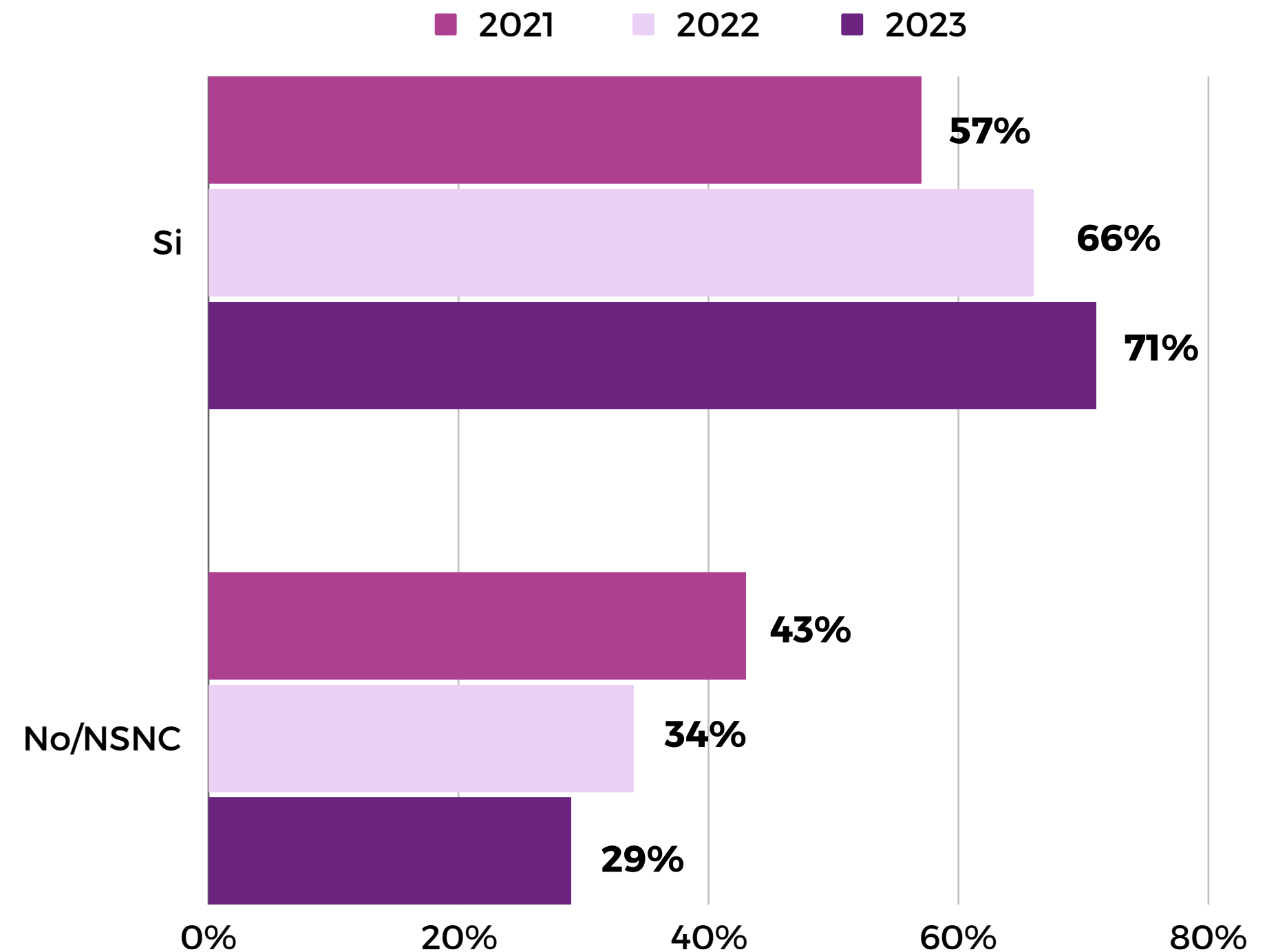
# COMPARATIVA DATOS 2020-2023

## Segregación vertical

En 2023 el **71%** de los/as trabajadores/as consideran que los procesos de promoción son objetivos, frente a un **29%** que indican lo contrario, o al menos no pueden afirmarlo con seguridad. De las personas que indican lo contrario o no pueden afirmarlo con seguridad, nos encontramos con un 50% de mujeres y un 50% de hombres.

En 2022 un **66%** consideraban tener las mismas oportunidades frente a un 34% que afirmaba lo contrario, y de éste, un 66% eran mujeres y un 34% hombres.

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

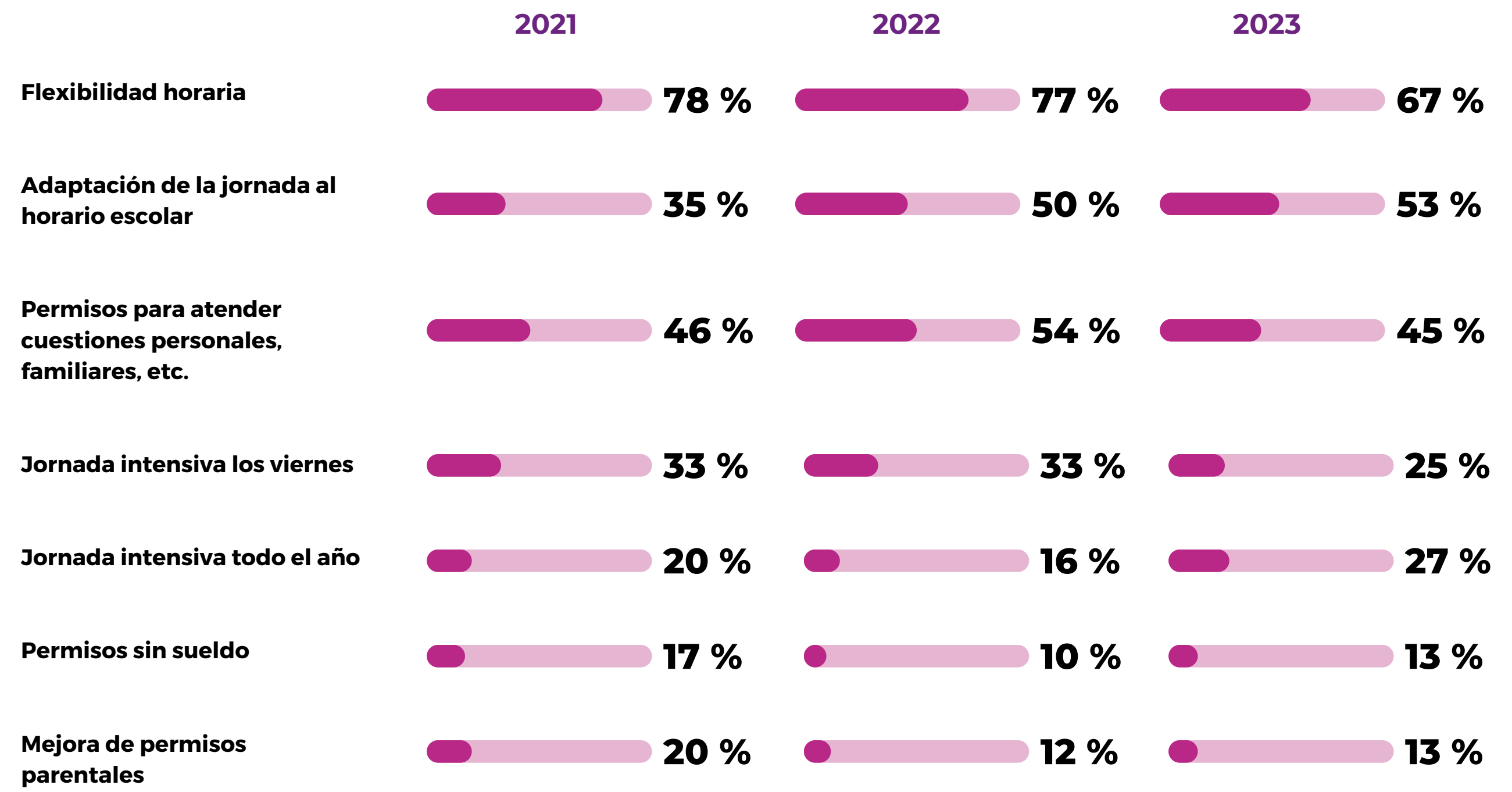


En 2023 el **83%** de las empresas afirman ofrecer medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad entre sus plantillas. Un 3% menos de empresas apuestan por la conciliación con respecto a los datos del año anterior.

Parece ser que la evolución más notable destaca en la jornada intensiva durante todo el año, donde ha habido un aumento de 11 puntos porcentuales en relación al año anterior.

Por otro lado, vemos que la implantación de medidas relacionadas con la adaptación de la jornada al horario escolar sigue aumentado con respecto a 2021, habiendo pasado de un 35% en dicho año a un 53% en 2023.

### EMPRESAS QUE OFRECEN MEDIDAS



Dificultades

En el año 2023, el **44%** de las trabajadoras y trabajadores afirman tener especiales dificultades de conciliación (tanto en 2021 como en 2022, más el **37%** de las trabajadoras y trabajadores afirmaban tener dichas dificultades). Además, de éstos, en 2023 un **38%** son mujeres, frente a un **58%** en 2022.

Quién suele acogerse con mayor frecuencia a las medidas de conciliación?

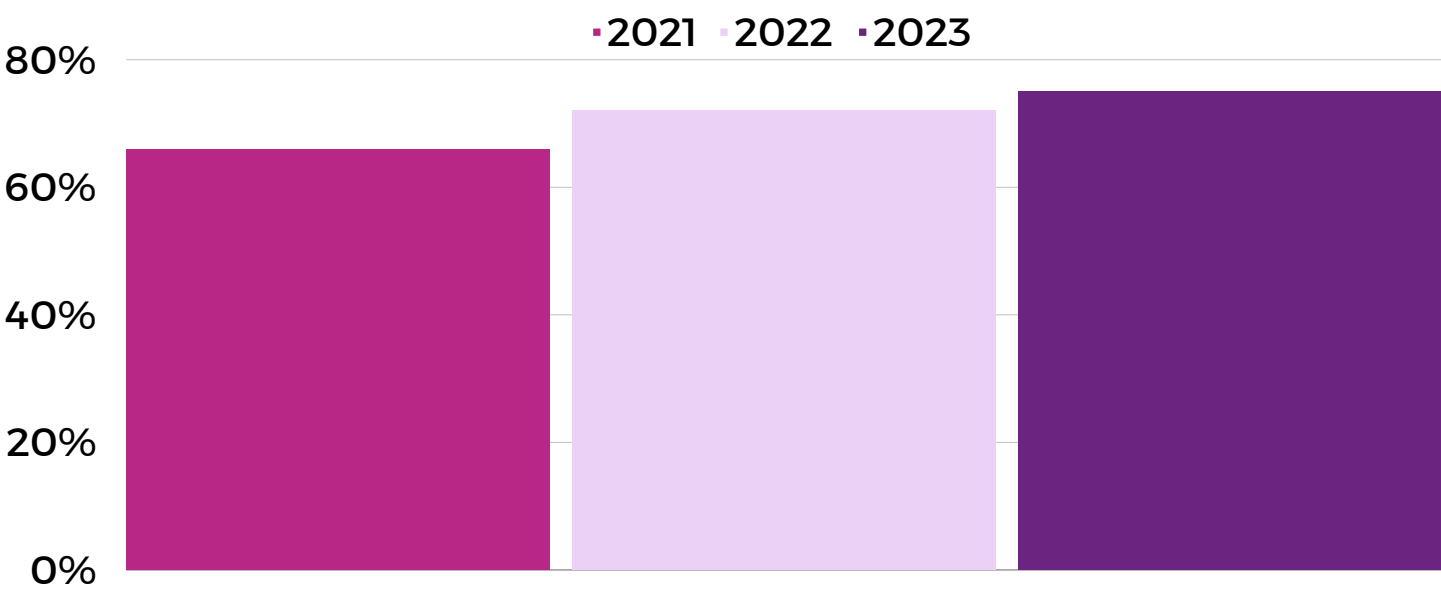
En el año 2023, el **45%** de las trabajadoras y trabajadores afirman que son las mujeres las que se acogen con mayor frecuencia a las medidas de conciliación. Por otro lado, el **54%** de las personas encuestadas indican que hombres y mujeres se acogen de igual forma a las medidas de conciliación.

Medidas que más solicitan las personas trabajadoras en 2023

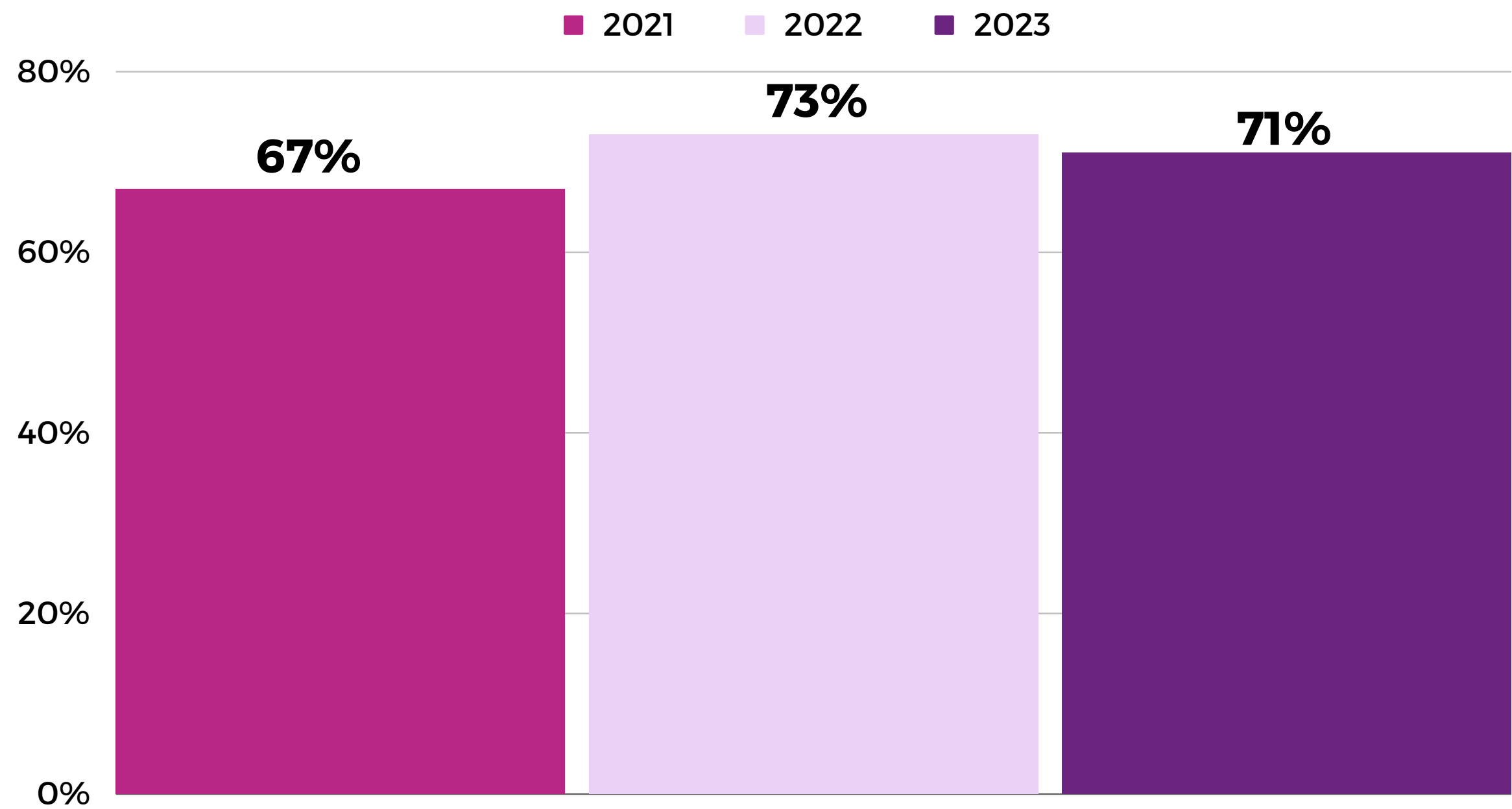
- Jornada intensiva (63%)
- Flexibilidad horaria (49%)
- Permiso para atender cuestiones personales, familiares, etc. (35%)
- Adaptación de la jornada al horario escolar (30%)

Reparto equitativo de tareas

En 2023 un **75%** de las personas trabajadoras consideran que el reparto de tareas domésticas en el hogar es equitativo entre mujeres y hombres, frente a un **72%** que así lo afirmaba en 2022.

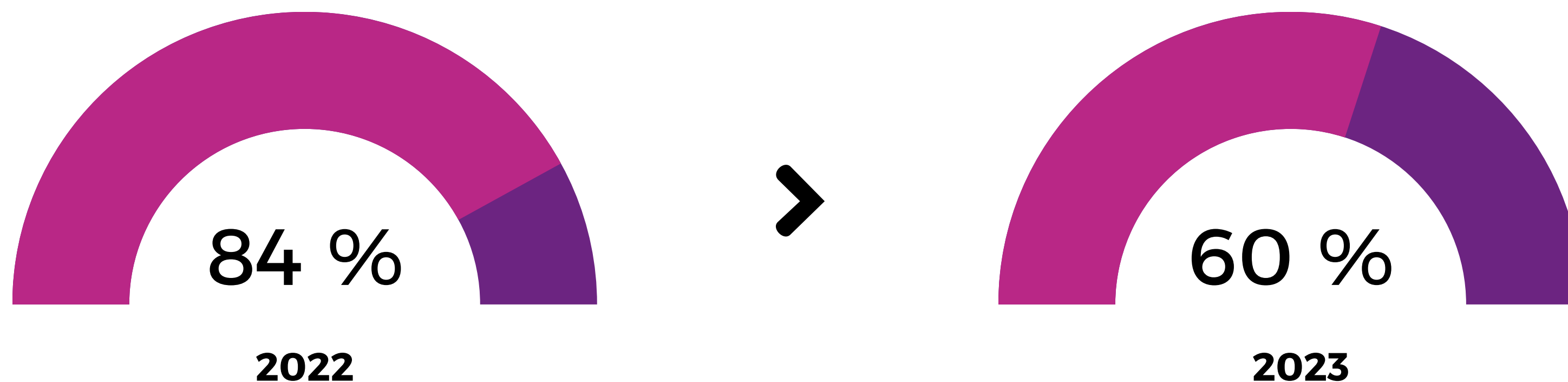


El **71%** de las empresas cuentan con registro salarial, una obligación que deviene del RD 902/2020 para todas las empresas con independencia del tamaño, sector u otras características de la organización.





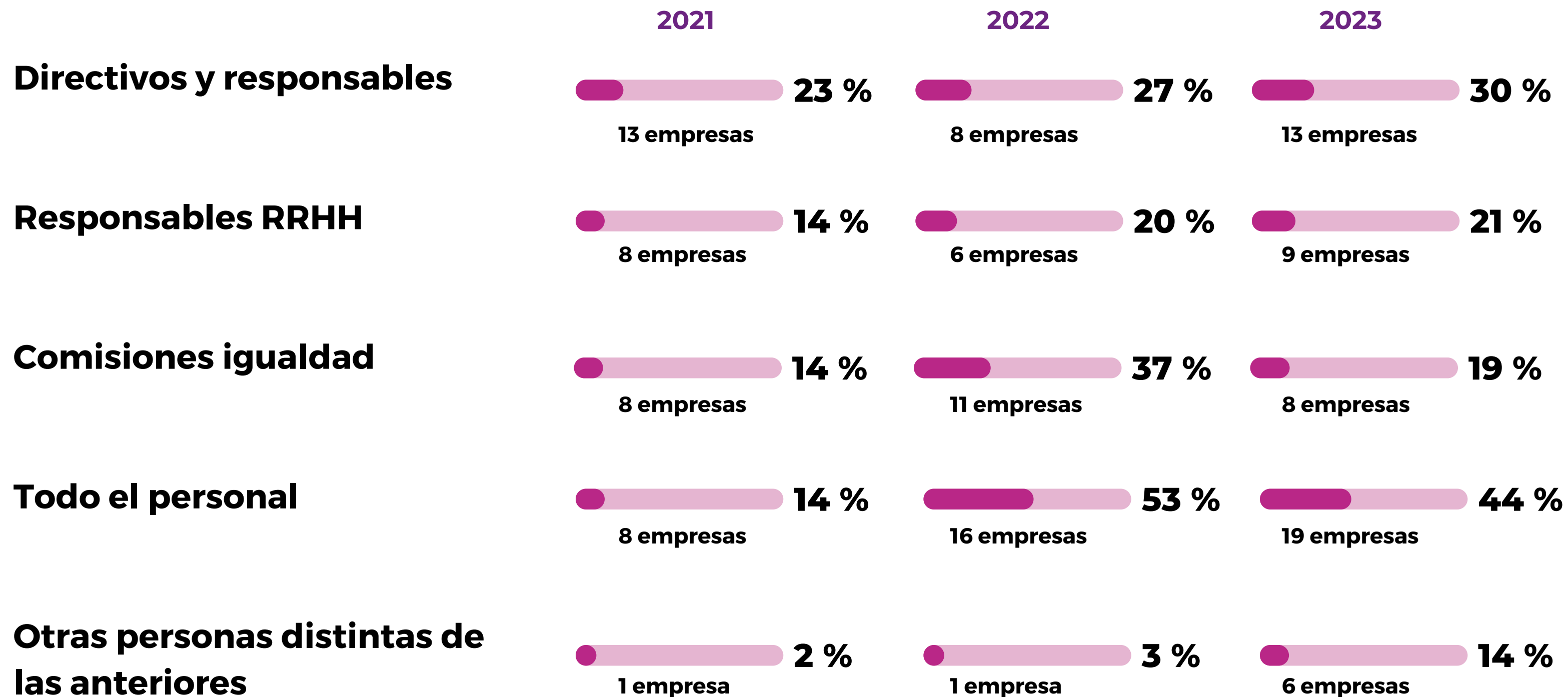
El **91%** de las empresas consideran que existe igualdad salarial (en 2022 así lo afirmaban el 88% de las empresas).



**¿Qué opinan las/os trabajadoras/es?**

En 2023 un **60%** de las personas trabajadoras consideran que hay igualdad salarial (el 33,45% no está segura/o de que exista igualdad salarial), reduciéndose este valor con respecto al año anterior, que así lo afirmaba el 84%.

## PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACION EN IGUALDAD



# COMPARATIVA DATOS 2020-2023

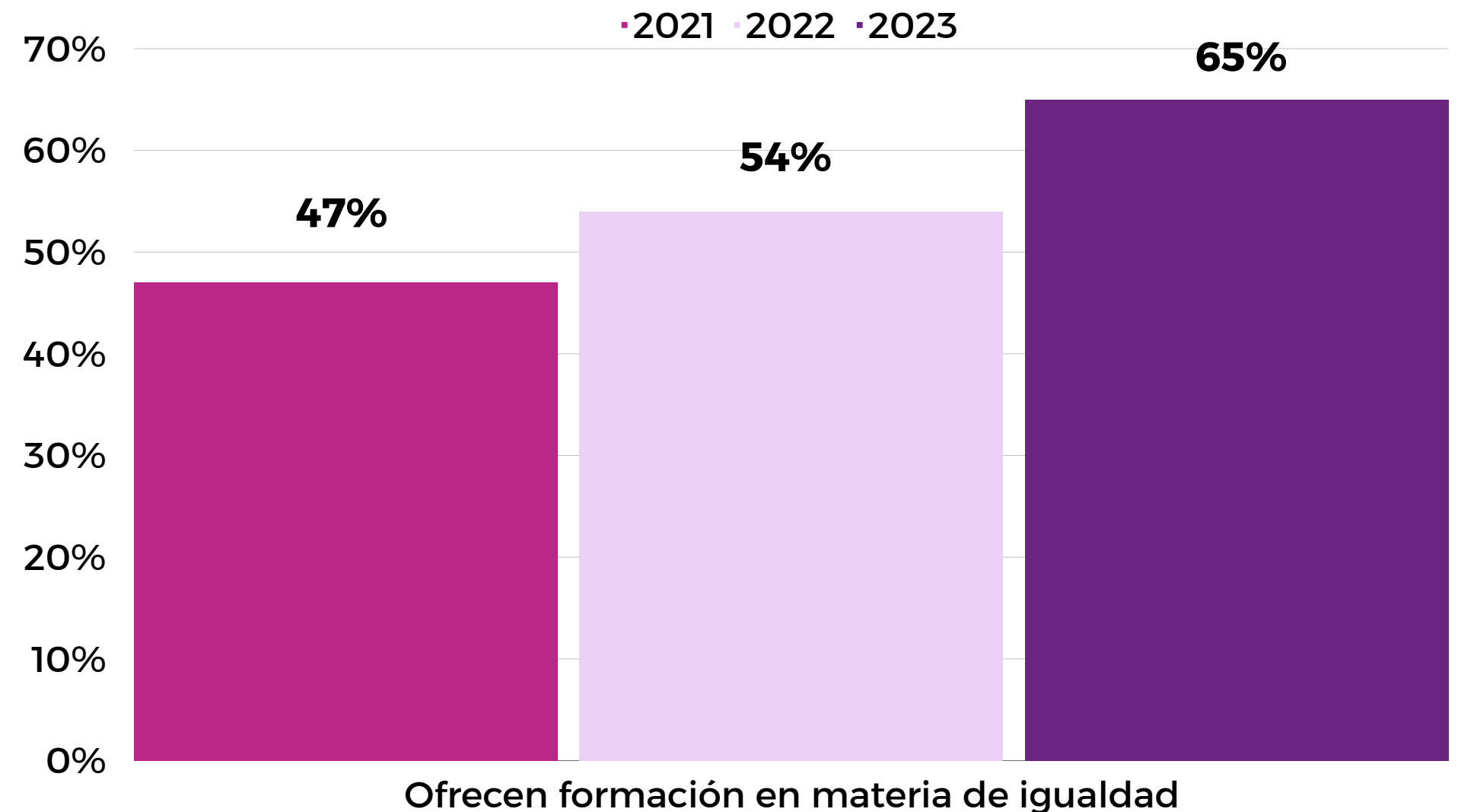
## FORMACIÓN EN IGUALDAD

En 2023 el **72%** de las personas trabajadoras afirman haber recibido formación en materia de Igualdad, frente a un 38% del 2022.

Concretamente, reciben formación un 68% de las mujeres frente a un 74% de los hombres. No obstante las mujeres cursan formación de mayor duración (10% de éstas han realizado cursos de más de 30 horas frente a un 4% de hombres).

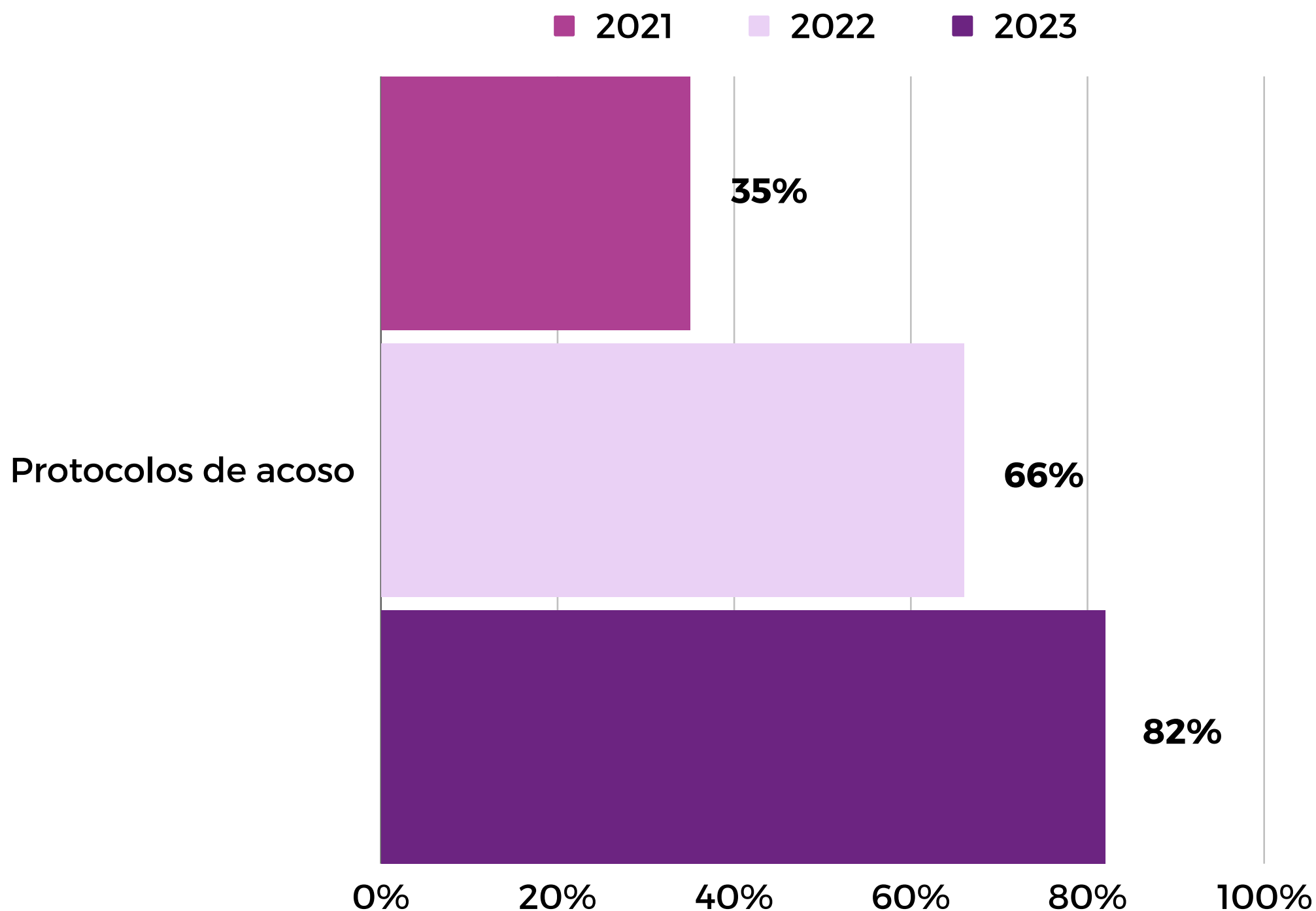
El 65% de las empresas han ofertado formación en materia de igualdad para su personal en 2023, aumentando 11 puntos porcentuales con respecto de 2022.

Difusión del plan de igualdad según el personal



# COMPARATIVA DATOS 2020-2023

## PROTOCOLO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXISTA



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

También ha aumentado porcentualmente el porcentaje de empresas que cuentan con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, concretamente, de un 66% en 2022 a un 82% en 2023.

Un **53%** de las personas trabajadoras afirmaban conocer la existencia de protocolos de acoso en 2022. En 2023 ha aumentado este porcentaje, siendo un **66%**.

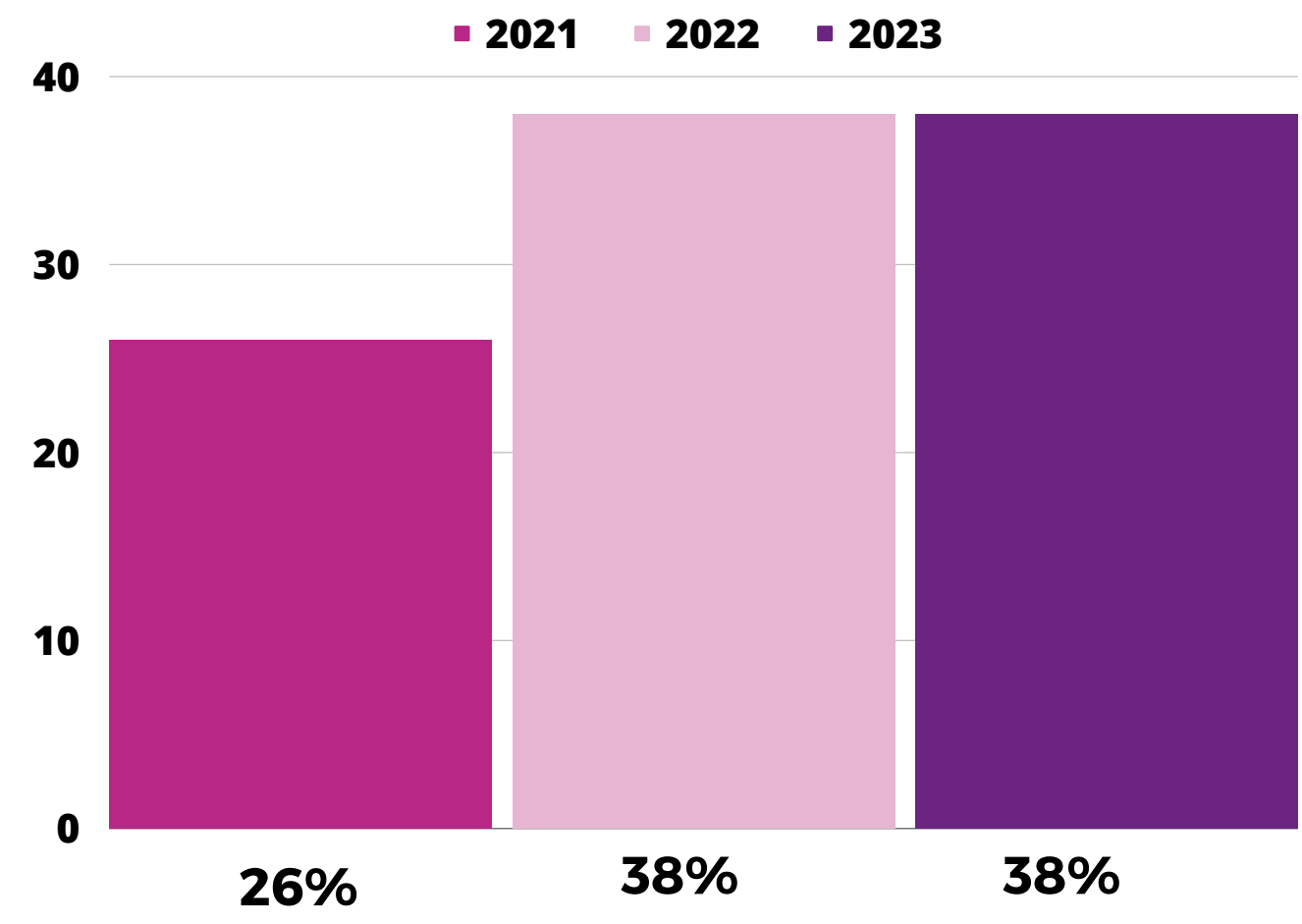
Aun así, sería recomendable mejorar este dato dotando de mayor difusión a las medidas de prevención del acoso puestas en marcha por parte de las organizaciones.

### PERCEPCIÓN DEL ACOSO

En 2023 el 4% de las personas trabajadoras que han participado (51% mujeres y 49% hombres) perciben situaciones en la empresa que podrían ser constitutivas de acoso. En 2022 hubo un 12%, de los cuales 68% eran mujeres y 32% hombres.

# COMPARATIVA DATOS 2020-2023

## COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA



El 38% de las empresas participantes han implantado medidas para fomentar el uso de un lenguaje, publicidad y comunicación inclusiva y no sexista

# 7 FASE PARTICIPATIVA

Este año además se ha trabajado en un proceso de trabajo participativo y conjunto, con un total de 5 empresas de la provincia, que están comprometidas con la igualdad y que desean dar un paso más en el análisis de sus políticas.



## ¿En qué consiste?

Trabajamos dentro de las empresas en torno a

### 2 ejes fundamentales:

- :- Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista.
- Acceso al empleo y segregación ocupacional.

### 01.

Las empresas solicitan la participación en el programa a través de formulario.

### 02.

De manera presencial y conjunta, agentes sociales y personal técnico de igualdad que colabora en OPIAB, realizan un análisis de los procedimientos y políticas en torno a los 2 ejes mencionados, por medio de entrevistas que tienen lugar en una sesión de trabajo conjunta con cada empresa y sus representantes legales de la plantilla.

### 03.

Se trabaja en un plan de acción, emitiendo recomendaciones de mejora, a través de un asesoramiento personalizado.

## ¿Quién ha formado parte de la fase participativa?



## ¿Cómo trabajan sus políticas de igualdad?



**Protocolos de reclutamiento y selección con criterios objetivos y libres de sesgos de género.**



**Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**



**Formación a personal, mandos y dirección**



**Conmemoración de fechas importantes en la lucha por la igualdad**



**Guías de lenguaje inclusivo, formación y sensibilización en materia de comunicación**

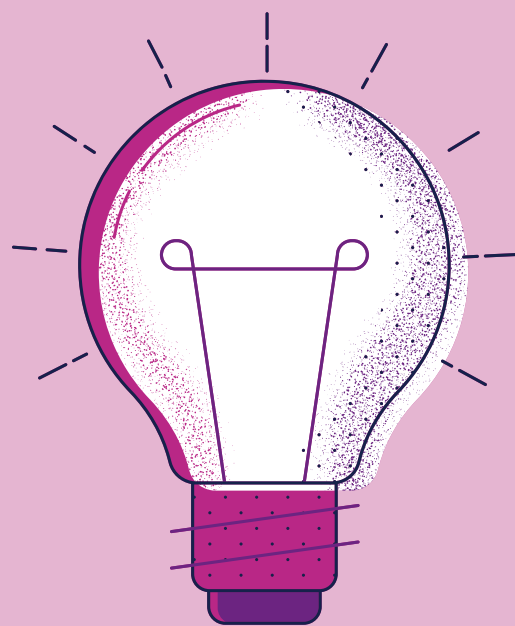


**Planes de Igualdad vigentes e inscritos en REGCON. Seguimiento y evaluación.**





## 8 CONCLUSIONES



# CONCLUSIONES

## 1 EN EL AÑO 2023, 6 DE CADA 10 EMPRESAS ALBACETEÑAS HAN ACORDADO UN PLAN DE IGUALDAD

Como vemos, las empresas cada vez están mas comprometidas con la realización e implantación de planes y políticas de igualdad en el seno de sus organizaciones, pasando de un 46% de empresas con plan de igualdad en 2022, a un 62% en 2023.

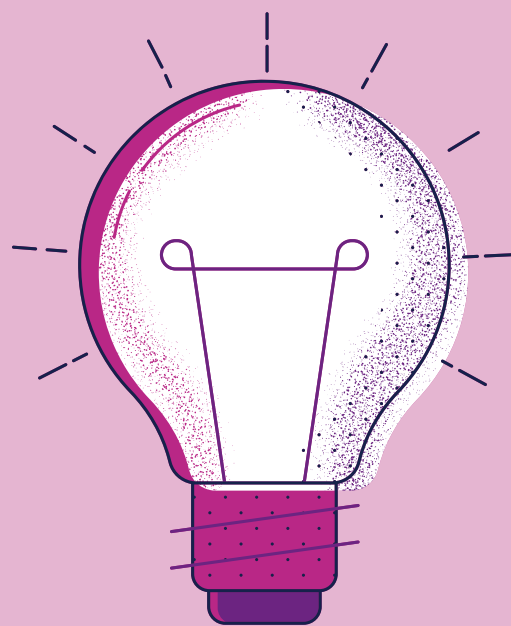
El **54% de las organizaciones han registrado sus Planes de Igualdad** (frente al 50% del año anterior). Entonces, es preciso tener en cuenta que todavía **un porcentaje considerable de las empresas albaceteñas tienen esa tarea pendiente**, más teniendo en cuenta que es una obligación marcada por el artículo 11 del RD 901/2020.

## 2 EL 73% DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AFIRMAN HABER RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE SU PLAN DE IGUALDAD

En el año 2022 solo un 34% de los trabajadores y las trabajadoras afirmaba haber recibido comunicación por parte de la empresas de la existencia de un plan de igualdad. En 2023, vemos que este dato ha aumentado considerablemente, y nos encontramos con que **el 76% de los y las trabajadoras indican que han recibido comunicación por parte de la empresa de la existencia del plan de igualdad**, por lo que podemos observar que este tema se ha reforzado, aumentando consigo la visibilización de la implantación de dichas políticas en el seno de las entidades.

## 3 RESPECTO DEL ACCESO AL EMPLEO, EN 2023 SOLO UN 27% DE LAS ORGANIZACIONES AFIRMAN CONTAR CON UNA PLANTILLA PARITARIA EN CUANTO A LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES

Se ha incrementado en 2 puntos porcentuales respecto al año 2022, produciéndose una ligera diferencia en este sentido con respecto al año anterior. Aun así, este debe ser uno de los principales retos que se deben plantear y reforzar con la implementación de políticas de igualdad, combatir la segregación horizontal, lo cual sigue siendo una tarea pendiente. El **17% de las plantillas consideran que los procesos de selección no son objetivos**, mejorando con respecto del 34% del año 2022.



## CONCLUSIONES

4

### EL 83% DE LAS EMPRESAS AFIRMAN QUE OFRECEN MEDIDAS PARA PROMOVER EL EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR-TRABAJO

En relación a la Conciliación y al fomento de la Corresponsabilidad, un 3% menos que el año anterior afirman ofrecer estas medidas. Se ha incrementado el número de entidades que adoptan la **jornada intensiva** durante todo el año en once puntos porcentuales (27%), y también vemos que esta es la **medida de conciliación más solicitada por las personas trabajadoras (63%)**. Por otro lado, aunque el 67% de las entidades afirman contar con **flexibilidad horaria**, esta sigue siendo una de las medidas más **demandadas por las personas trabajadoras, concretamente por un 49%**.

5

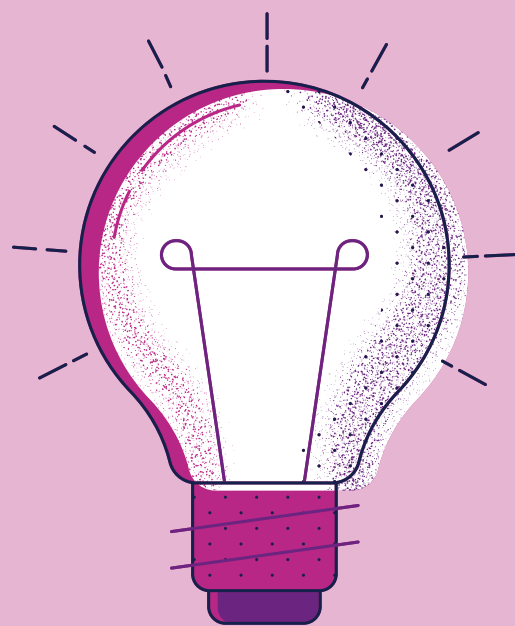
### A LO LARGO DE ESTOS AÑOS SE HA INCREMENTADO EL PORCENTAJE DE ENTIDADES QUE HAN REALIZADO SU REGISTRO SALARIAL ANUAL

Este año un 71% de las empresas afirman haber realizado el registro salarial. En 2021 el porcentaje estaba en un 67%. pero vemos que estos valores se han reducido en dos puntos porcentuales con respecto al año 2022. Siendo un imperativo legal la realización del registro salarial, el objetivo es llegar al cien por cien. Por otro lado, respecto a la percepción de si existe igualdad salarial en las empresas, vemos que en el año 2023 un **60% de las personas trabajadoras consideran que hay igualdad salarial**, reduciéndose este valor con respecto al año 2022 (84%).

6

### EL 65% DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES AFIRMAN HABER OFRECIDO FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA SU PERSONAL EN 2023

Así, se ha incrementado en 11 puntos porcentuales con respecto al año 2022 en número de empresas que ofrecen formación en materia de igualdad. Por otro lado, el 72% de las personas trabajadoras indican que han recibido formación en materia de igualdad, frente al 38% que así lo indicaban en 2022. Podemos afirmar que a lo largo de 2023 se ha impulsado notablemente por parte de las empresas la impartición de formación en materia de igualdad a las personas trabajadoras.



# CONCLUSIONES

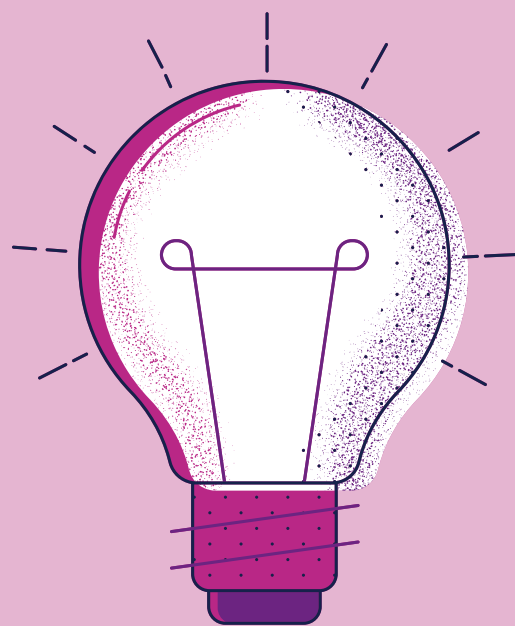
## 7 EL 82% DE EMPRESAS QUE HAN IMPLEMENTADO PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

De un 66% pasamos a un 82% de empresas que han implementado protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. También **aumenta el porcentaje de personas trabajadoras que conocen la existencia de dichos protocolos**, de un 53% a un 66%. A lo largo de estos años el conocimiento respecto a los protocolos de acoso se ha incrementado de manera anual, pero aun así, es preciso poner el foco de atención en un hecho tan delicado, más teniendo en cuenta que cerca de un tercio de las personas trabajadoras afirman no conocer esta medida, y que contar con estos mecanismos es obligatorio atendiendo al art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022.

## 8 EL 66% DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFIRMA CONOCER LA EXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE ACOSO. EN 2022 EL PORCENTAJE SE SITUABA EN UN 53%

Por otro lado, vemos que un 4% de los/as trabajadores/as perciben conductas que podrían ser constitutivas de acoso, frente al 12% del año pasado.

Teniendo en cuenta la gravedad de estas situaciones, que no solo tienen consecuencias directas para la salud de las personas, sino también para el clima laboral de las organizaciones, es preciso incrementar la promoción de medidas preventivas, tanto de sensibilización como de formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.



# CONCLUSIONES

9

## EL REGCON NOS REPORTA DATOS INTERESANTES

Más del **75% de las empresas** recogen en sus planes de igualdad acciones **formativas para sus mandos y directivos/as, acciones positivas**, medidas contra la **brecha salarial**, etc. Pero **solo el 42% aprueba medidas para fomentar la corresponsabilidad**, a pesar de ser una de las materias obligatorias a trabajar algo en lo que debemos poner el foco, dado que todavía no hay un reparto real y equitativo de las tareas domésticas y de cuidado en España.

Por otra parte, cabe destacar que a pesar de que la **violencia de género** no está entre las materias obligatorias a tratar en el plan de igualdad, el 79% de las empresas que han inscrito sus planes de igualdad en REGCON han contemplado este tipo de actuaciones.

10

## EL OPI AB ACOMPAÑA A LAS EMPRESAS PARA AVANZAR EN IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Con estos resultados se pone de manifiesto la necesidad de seguir avanzando a través de planes de igualdad, registros y auditorías salariales, formación al personal, mandos y dirección, elaboración de protocolos, etc. El Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales de la provincia de Albacete, OPI AB, acompaña a todas las entidades de la provincia, de cualquier tamaño y sector, a poner en marcha estas actuaciones, a través de guías, acciones formativas, herramientas, etc.

Consulta nuestra **GUÍA PARA PREVENIR Y COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL ÁMBITO LABORAL.**



9

**RETOS**



# RETOS

Tal y como se viene señalando en años anteriores desde el OPI AB se intentará impulsar 3 líneas: “OPI Informa; OPI Capacita; y OPI Asesora”, pues hay áreas de trabajo del Observatorio que demuestran que trabajar en estas líneas es necesario pero que también cambia las cifras:

- Abordar campañas de sensibilización e informativa específicas dirigidas a las empresas albaceteñas y sus plantillas sobre medidas y políticas de igualdad y, sobre todo, aquellas que suponen obligaciones legales: Planes de igualdad, registros salariales, auditorías retributivas, protocolos y formación en materia de acoso sexista: **“OPI Informa”**.
  - Folletos y guías informativas.
  - Potenciar las comunicaciones de la página web OPI, con publicaciones periódicas sobre recomendaciones, buenas prácticas y obligaciones empresariales en materia de Igualdad.
  - Continuar con las jornadas técnicas.
- Dar continuidad a las acciones formativas que lanzan instituciones y agentes sociales del Observatorio, ofreciendo un programa formativo **“OPI Capacita”**, con cursos técnicos especializados en materia de igualdad: **Igualdad salarial, planes de igualdad, negociación colectiva con perspectiva de género, comunicación incluyente, prevención del acoso. Los cursos se podrán lanzar en formato presencial, semipresencial o en formato taller.**
- Ofrecer asistencia técnica y asesoramiento, a través de **“OPI Asesora”**, a través de los Agentes Sociales, con un correo electrónico para atender consultas en materia de igualdad, planes de igualdad, medidas para aplicar el enfoque de género en la selección y promoción, elaboración y activación de protocolos y otras medidas para prevenir el acoso, herramientas de transparencia salarial, etc..





# RETOS

- Convenios y acuerdos con centros educativos y empresas, donde se trabaje la orientación hacia el empleo desde una perspectiva de género, incluyendo itinerarios de prácticas en empresas, fomentando la inserción del sexo menos representado en el sector y campañas en centros educativos (talleres, actividades ...).
- Programas de promoción de liderazgo femenino, donde se potencie para las trabajadoras (sin excluir a los trabajadores) habilidades y competencias de liderazgo, y para las empresas un liderazgo inclusivo y libre de discriminaciones.
- Compartir guías técnicas y materiales de apoyo para las empresas, dando continuidad al trabajo realizado este año con la guía de violencia de género.
- Crear un repositorio, batería o “buscador de buenas prácticas” en la web, donde las empresas de distintos sectores, tamaños y ubicaciones puedan visibilizar las actuaciones y servir de ejemplo e inspiración a otras entidades de su mismo sector, localización, tamaño, etc. para que puedan implementar acciones positivas y políticas e igualdad.



10

# CERTIFICADOS



A continuación, presentamos a las entidades que han colaborado en este estudio, y han recibido el **certificado** 'EMPRESAS Y EQUIPOS QUE APUESTAN POR LA IGUALDAD LABORAL', con vigencia de 1 año.

- Asociación Desarrollo Autismo Albacete
- Alba desinfección, S.L.U
- Amarto, S.L
- Benibaldo
- Centro de Educación Trazos, S.L
- Centro Educativo A Más
- Concilia2 Soluciones, S.L
- Consorcio Comercial
- Crisnova Vidrio, S.A
- Ecomora, S.A.U
- Eiffage Energia, S.L.U
- Electrofrivi
- El conchel original Food, S.A
- Energías Renovables Tarazona, S.A
- Eurocalder, S.A
- Gestoria M. Villaseñor-96, S.L
- Grupo Amiab manipulados industriales, S.L.U
- Grupo Arrfran Levante, S.L
- Grupo Bonillo Guillén, S.A
- Ilinumm Mediación, S.L
- Jesús Mariano Arroyo de la Torre
- Jovifran, S.L
- Laboratorios Vinfer, S.A
- Libros Circus, S.L.U
- Make The Sun
- Mantia Innovación
- Moduras García, S.L
- Osteo Fisio Medrano
- Proextin
- Repaut, S.L
- Tecon
- Tejidos y textiles técnicos, S.L
- Transportes Ojechar Martín
- Transportes Joaquín Cortijo

# AGRADECIMIENTOS

Desde OPI AB agradecemos a todas las **empresas** así como al **personal** que trabaja en **asociaciones o entidades del tercer sector**, empresas del **sector automovilístico, aéreo, servicios, hostelería, consultoría, industria, ferroviario, metal, químicos así como del sector sanitario** (farmacias, hospitales, sescam...) que han hecho posible el reporte y análisis de toda la información que contiene este informe a través de los cuestionarios.

INFORME OPI  
2023



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

