

LA
IGUALDAD
laboral
ES POSIBLE



INFORME OPI 2024

Observatorio provincial de la Igualdad en las relaciones laborales



Índice de Contenidos

01 Introducción

02 El Observatorio

03 Metodología

04 Participantes

05 Resultados del análisis anual

06 Comparativa por años. Reto de 2024

07 Fase participativa

08 Conclusiones

09 Empresas certificadas

1 INTRODUCCIÓN

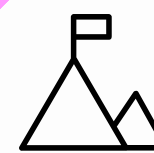
El Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales, OPI AB, presenta su quinto informe anual, un diagnóstico para estudiar la implementación de políticas de igualdad en la provincia, a través del cual pretendemos:



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

01. Certificados

Otorgamos anualmente el Certificado “Empresas y Equipos que apuestan por la Igualdad” a las entidades que participan con el OPI y promueven medidas y planes de igualdad, acreditando que cumplen con la legislación vigente.

02. Distintivo

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



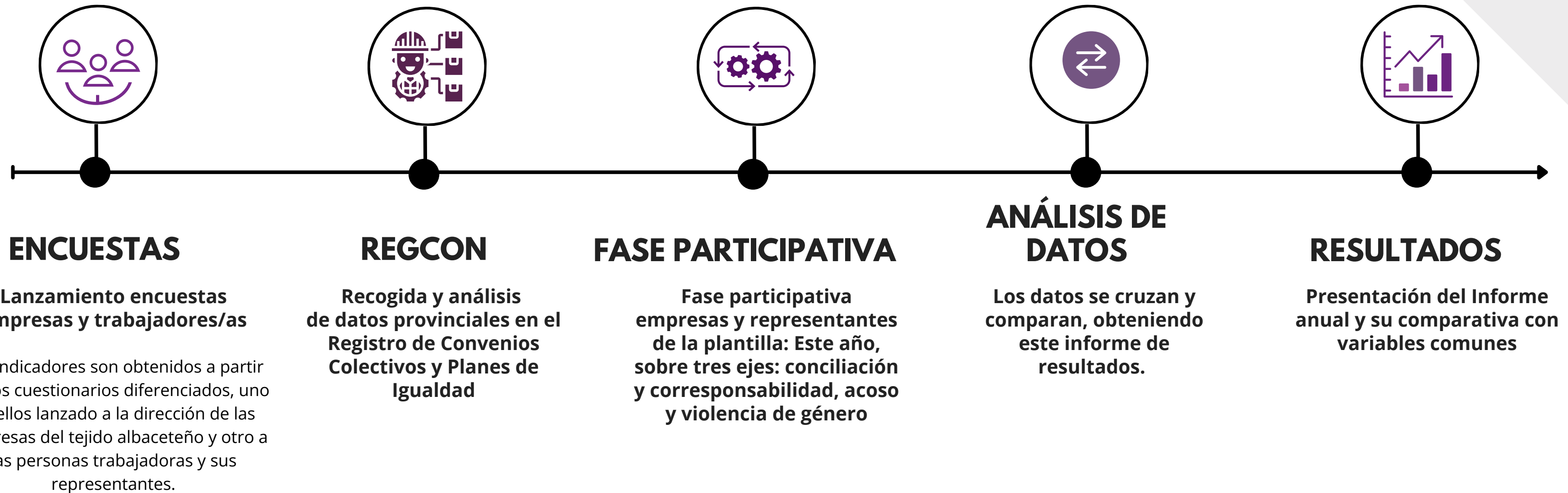
03. Fase participativa

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.

04. Informes anuales

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

3. METODOLOGÍA



Nivel de confianza (empresas): Teniendo en cuenta que en 2024 hay un total de **24.868 empresas en la provincia de Albacete**, y que se ha obtenido una muestra de **65 empresas**, con un nivel de confianza del muestreo del **90%**, el margen de error es de un **10.25%**.

Nivel de confianza (personas trabajadoras): Teniendo en cuenta que en el 3T de 2024 hay un total de **172.100 personas asalariadas en la provincia de Albacete**, y que se ha obtenido una muestra de **962 personas trabajadoras**, con un nivel de confianza del muestreo del **90%**, el margen de error es de un **2.65%**.

65 Empresas

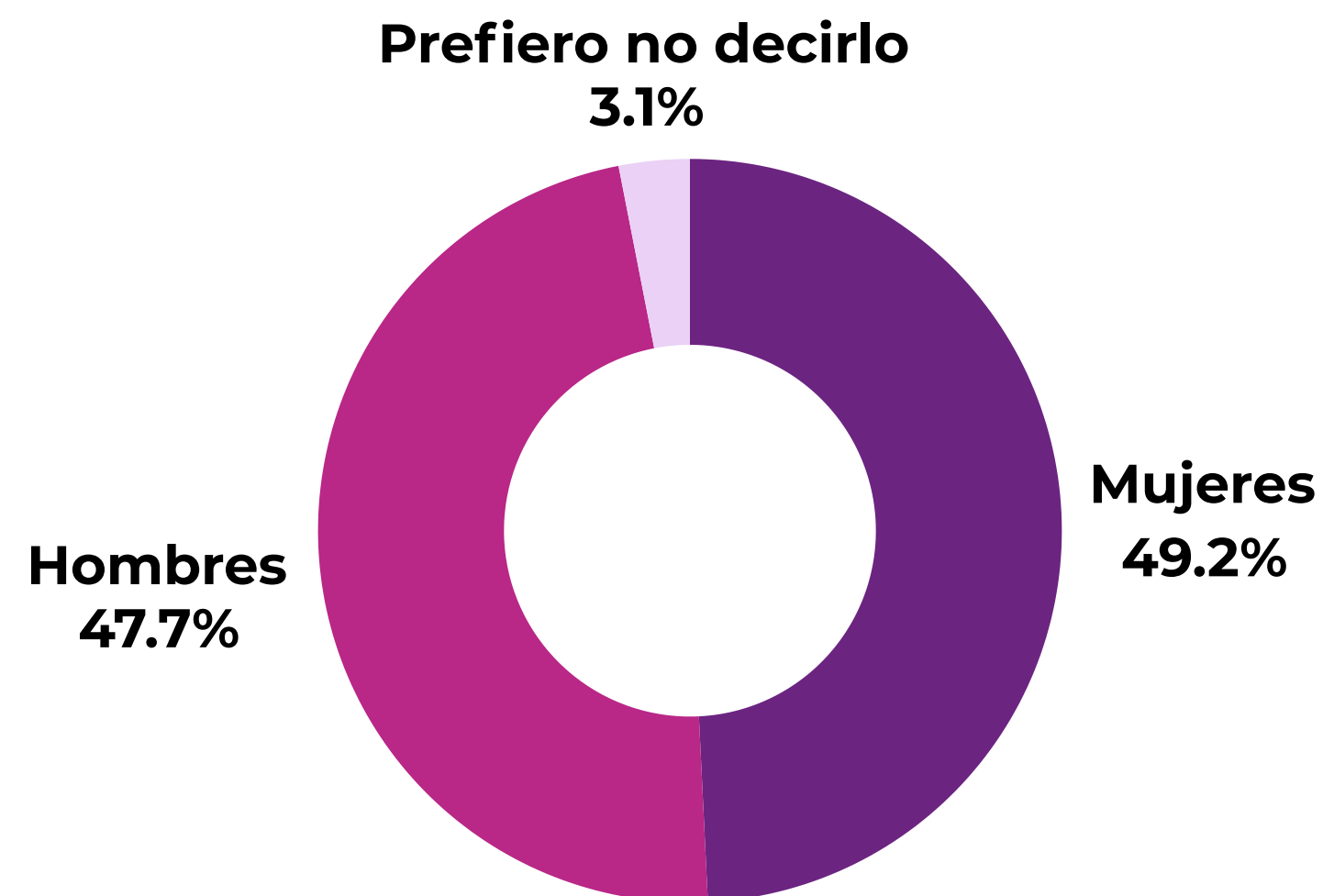
962 Trabajadores/as



#Muestra2024

4. PARTICIPANTES: Empresas

Han participado un total de **65 Empresas**, respondiendo al cuestionario un **49%** de mujeres y un **48%** de hombres.

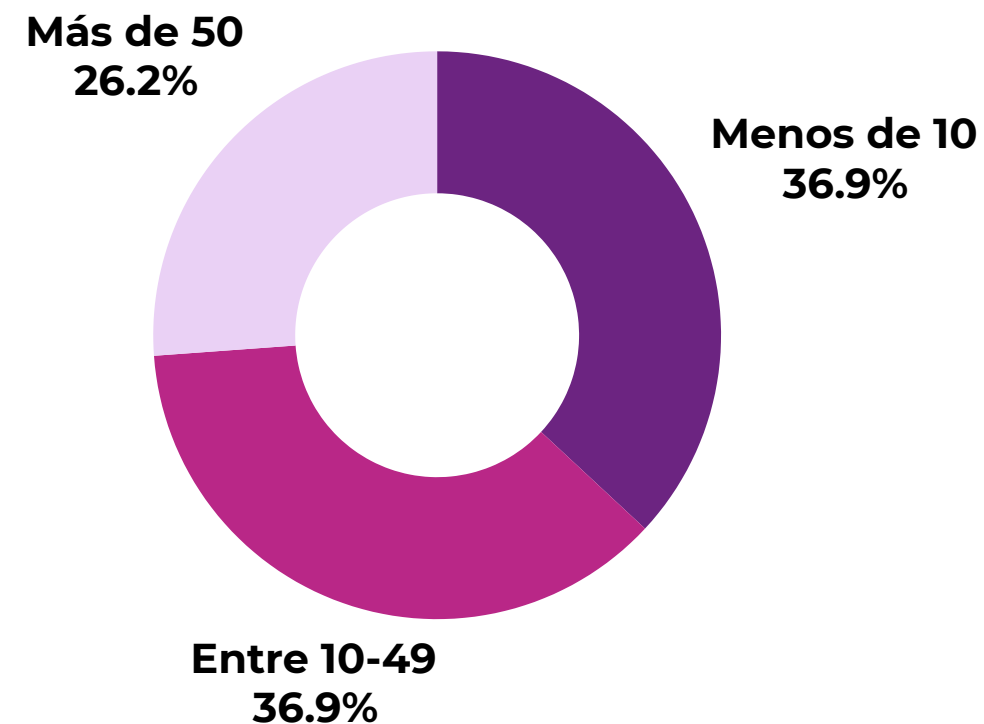


Empresas con representación legal de la plantilla

Un **46%** de las empresas participantes afirman contar con Representación Legal de las Personas Trabajadoras, frente a un 54% que indican que no cuentan con dicha figura representativa.

Tamaño de las empresas participantes

El **74%** de las empresas participantes tienen menos de **50 personas en plantilla** frente a un **26%** que cuentan con una plantilla por encima de 50.

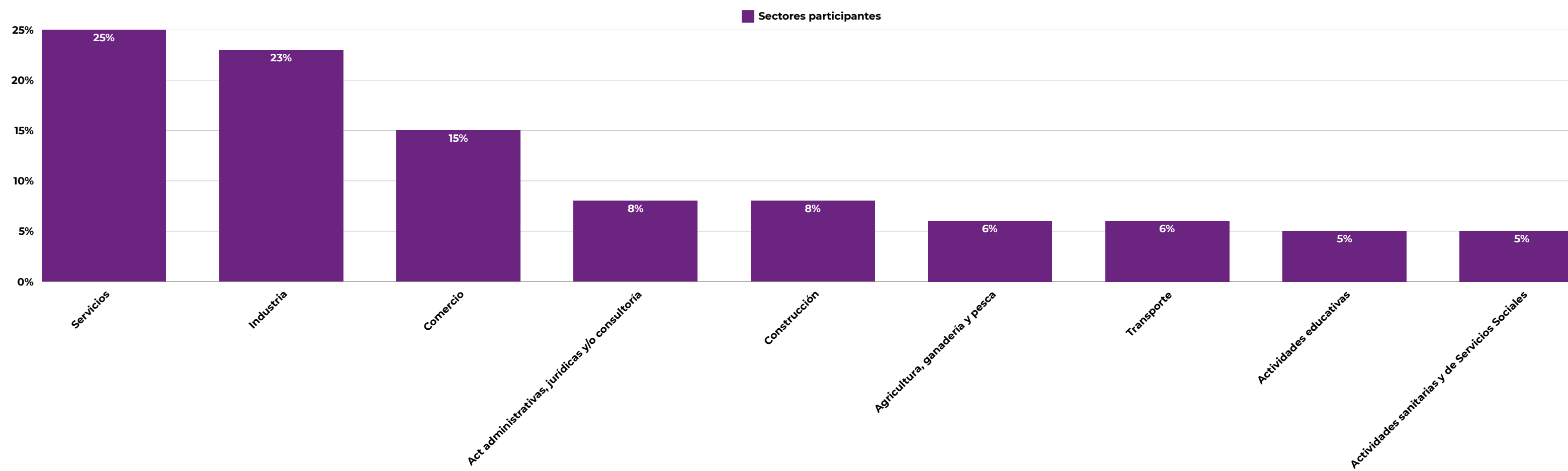


Municipios

El **63%** de las empresas participantes tienen su sede en **Albacete**.

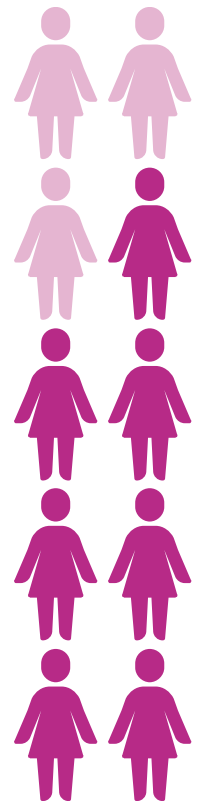
El **9%** de las empresas participantes tienen sede en **Caudete**; un **8%** en **Villarrobledo**; un **5%** en **Almansa**; y otro **3%** en **Hellín**.

El resto pertenecen a municipios como **Chinchilla de Monte-Aragón, El Balletero, Fuentealbilla, La Gineta, La Roda, Montealegre del Castillo, Tarazona de la Mancha y Tobarra**.



PARTICIPANTES: Trabajadores/as

Se ha conseguido una representación y participación de al menos un 15-20% de las plantillas de las 65 empresas



Han participado un total de **962 profesionales** de empresas albaceteñas.

Un **47% son mujeres** y un **51% son hombres**.

Por otro lado, un **2%** de las personas encuestadas han preferido no indicar el sexo.

Prefiero no decirlo
1.8%

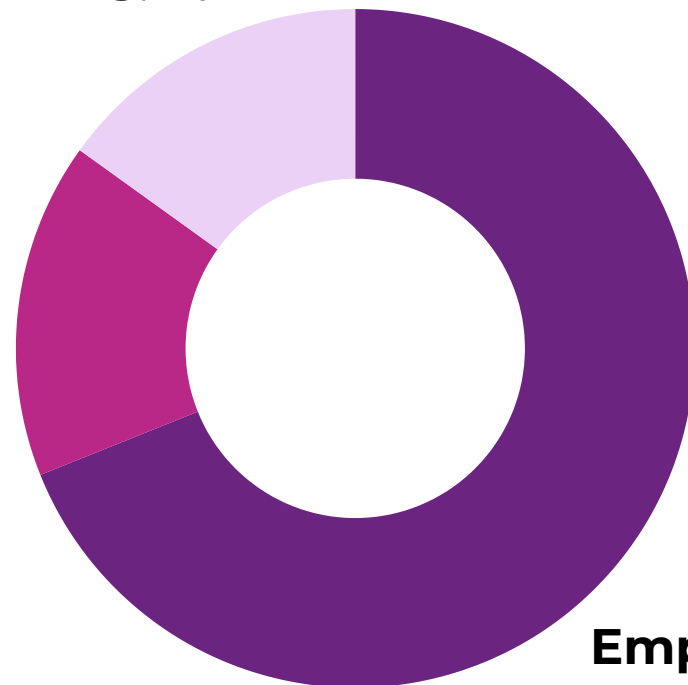
Hombres
50.7%



Mujeres
47.5%

NS/NC
15.1%

Empresas sin RLPT
16%



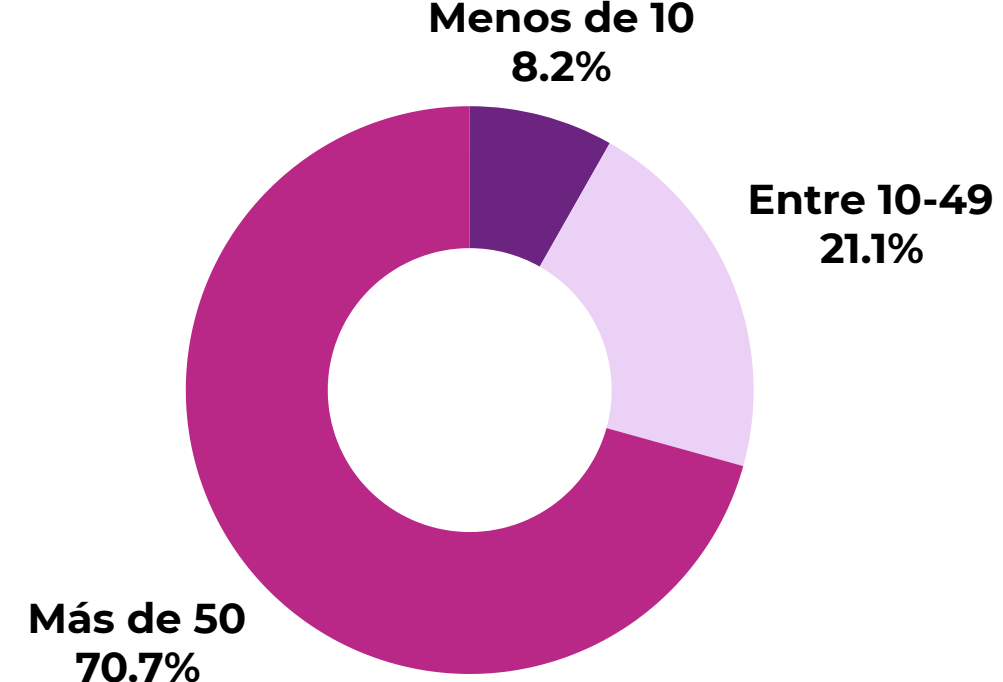
Empresas con RLPT
68.9%

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

El **69%** de las/os participantes trabajan en empresas que cuentan con Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

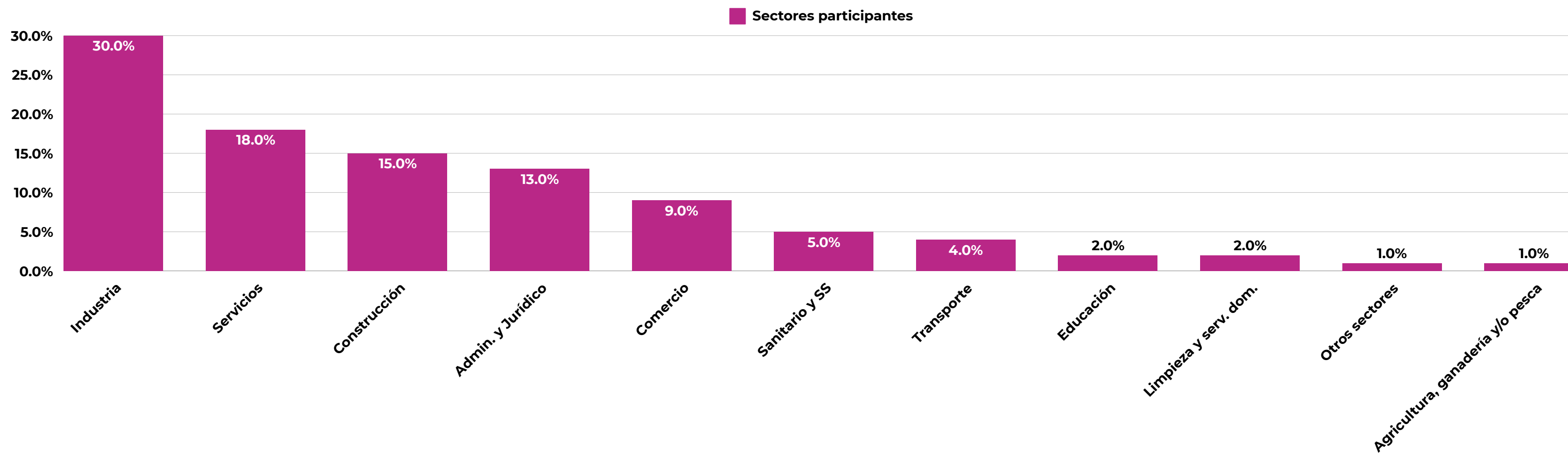
Tamaño empresas participantes

El **71%** de las/os participantes trabajan en empresas de **más de 50 personas** en plantilla, frente a un **29%** que trabajan en **empresas más pequeñas**, con un volumen de plantilla inferior



Municipios

- El **77%** de las personas participantes trabajan en empresas ubicadas en **Albacete**.
- El **5%** de los/as participantes trabajan en **Villarrobledo y Hellín**; el **2%** de los/as participantes trabajan en **Almansa y Caudete**, y el resto de participantes se divide en los siguientes municipios: **Chinchilla de Monte-Aragón, El Balletero, Fuentealbilla, La Gineta, La Roda, Montealegre del Castillo, Tarazona de la Mancha, Tobarra, Albatana, Bogarra, Bonete, Casas Ibañez, Cotillas, Elche de la Sierra, Letur, Lezuza, Madrigueras, Munera, Ossa de Montiel, Pozohondo, El Robledo y Villamalea**.





#Resultados2024



5. RESULTADO del análisis anual

Planes de Igualdad

El **55%** de las empresas participantes cuentan con plan de igualdad. El 56% de éstas lo han registrado en REGCON.

Del total de empresas obligadas por normativa (más de 50 trabajadores/as), tienen plan de igualdad el 100% y, de estas, el 88% lo ha registrado en REGCON.



Seguimiento de los Planes de Igualdad

El **83%** de las empresas afirma hacer un seguimiento del plan de igualdad, frente a un 17% que no lo hacen.



Registro Salarial

El **78%** de las empresas afirma hacer el Registro salarial anual, frente a un 22% que no lo hacen.



El **94%** de las empresas consideran que Sí hay igualdad salarial. En el caso de las/os trabajadoras/es, coinciden el 72% (64% de las mujeres encuestadas y 80% de los hombres encuestados).

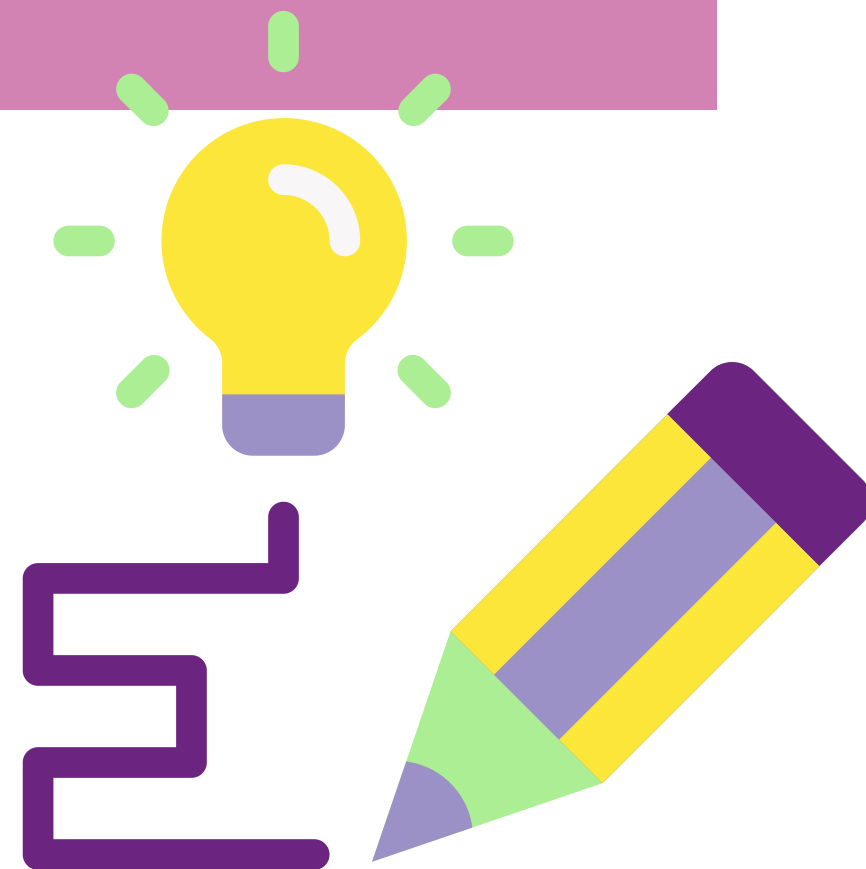
Medidas de Igualdad

El **63%** del tejido empresarial implementa medidas de igualdad, frente a un 37% que no lo hace.

- El **80%** implementa medidas para fomentar la conciliación, el **66%** para garantizar la igualdad salarial y para sensibilizar y formar en materia de igualdad, un **61%** medidas para garantizar un uso no sexista del lenguaje, y un **54%** implantan protocolos, guías y procedimientos.

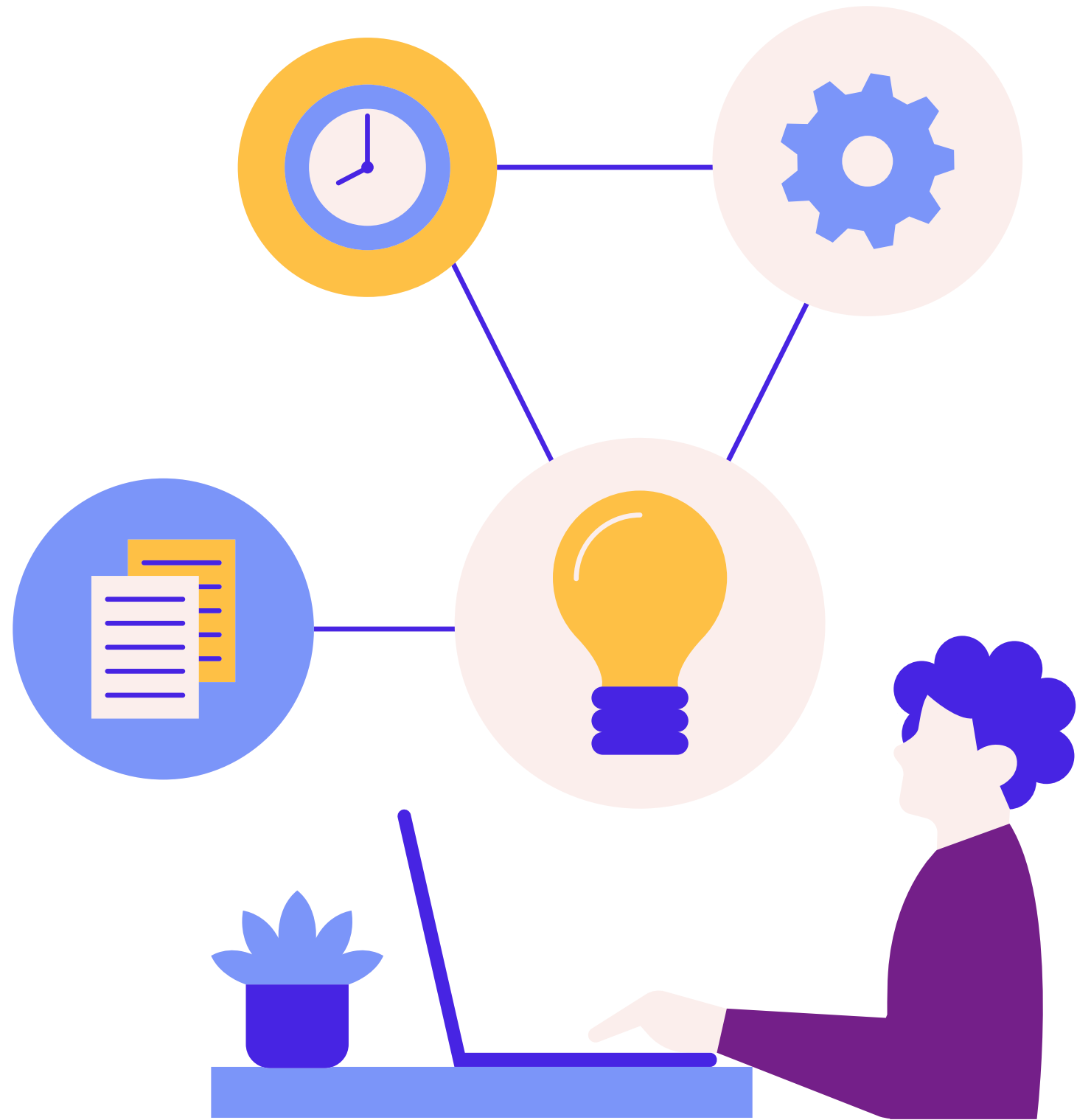


El **23%** de las trabajadoras y trabajadores NO pueden afirmar con seguridad si sus empresas implantan medidas para fomentar la Igualdad, frente a un **77%** que afirman que sí las implementan (73% de las mujeres encuestadas y 81% de los hombres encuestados).



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 han implementado.



#DatosREGCON

2024

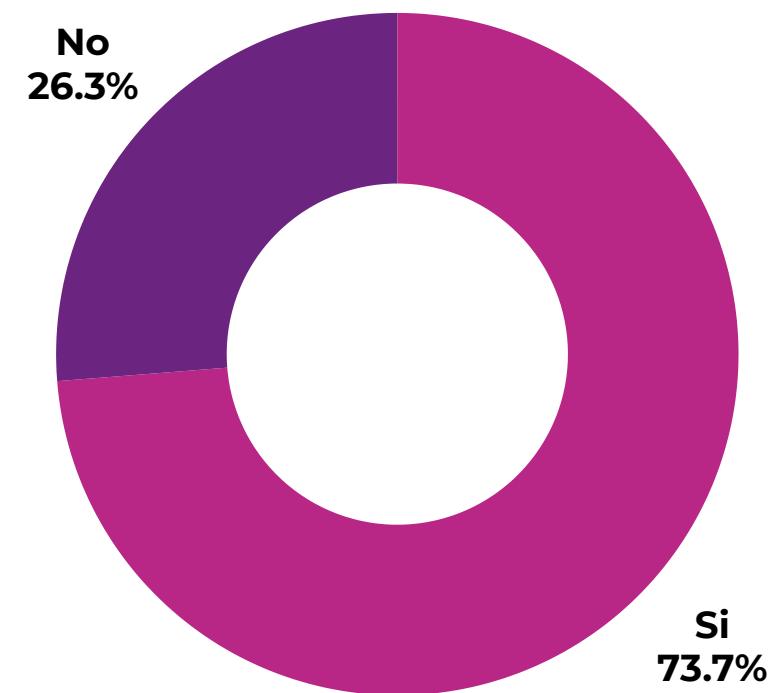
Datos REGCON

Según datos del Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos del Trabajo y Planes de Igualdad, 99 empresas tienen un plan de igualdad registrado en REGCON.



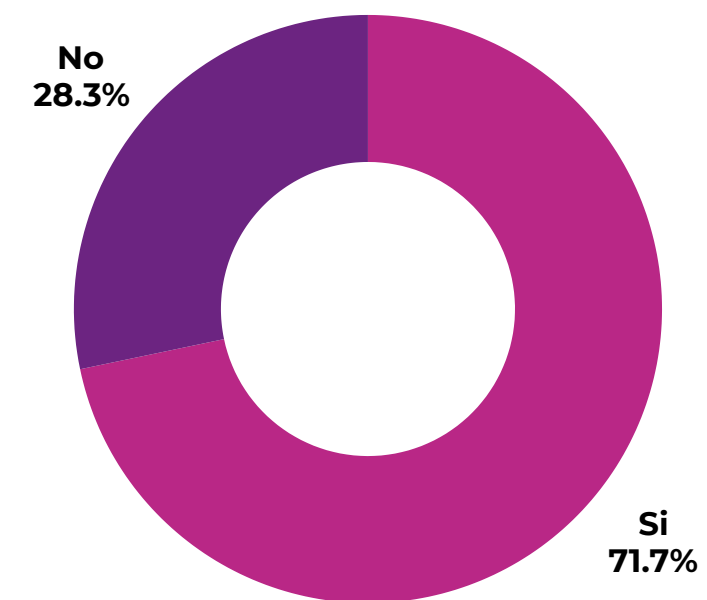
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Formación
Comisión negociadora**



El 74% de las empresas con plan de igualdad ha formado en género a sus comisiones negociadoras

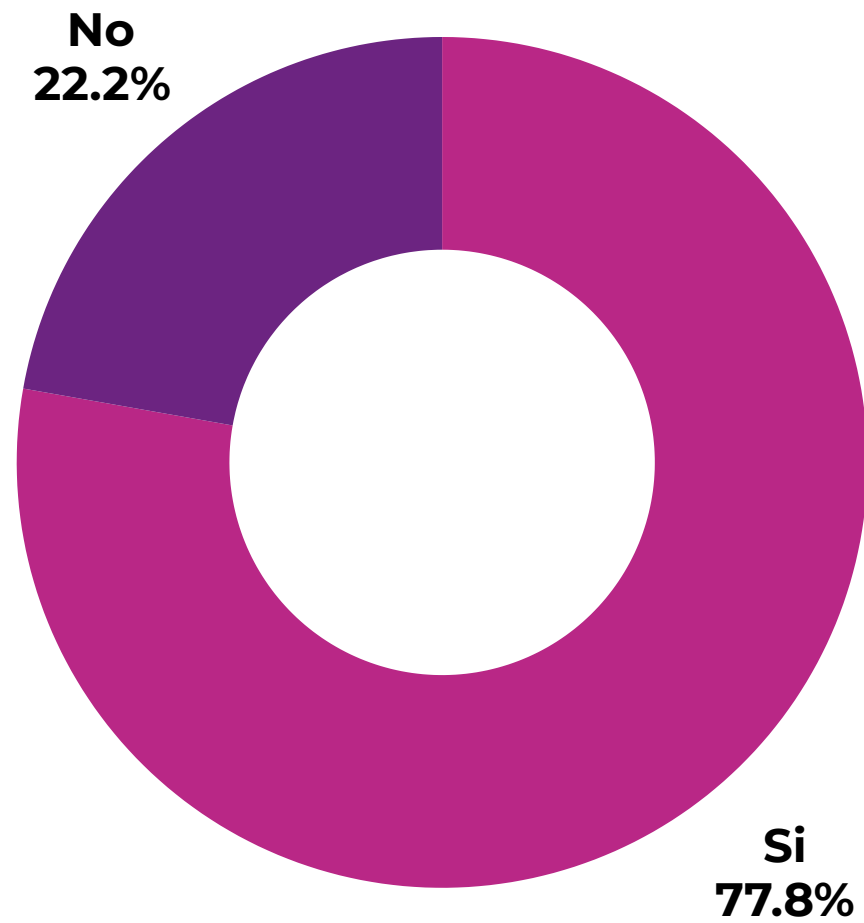
**Formación
Dirección y mandos**



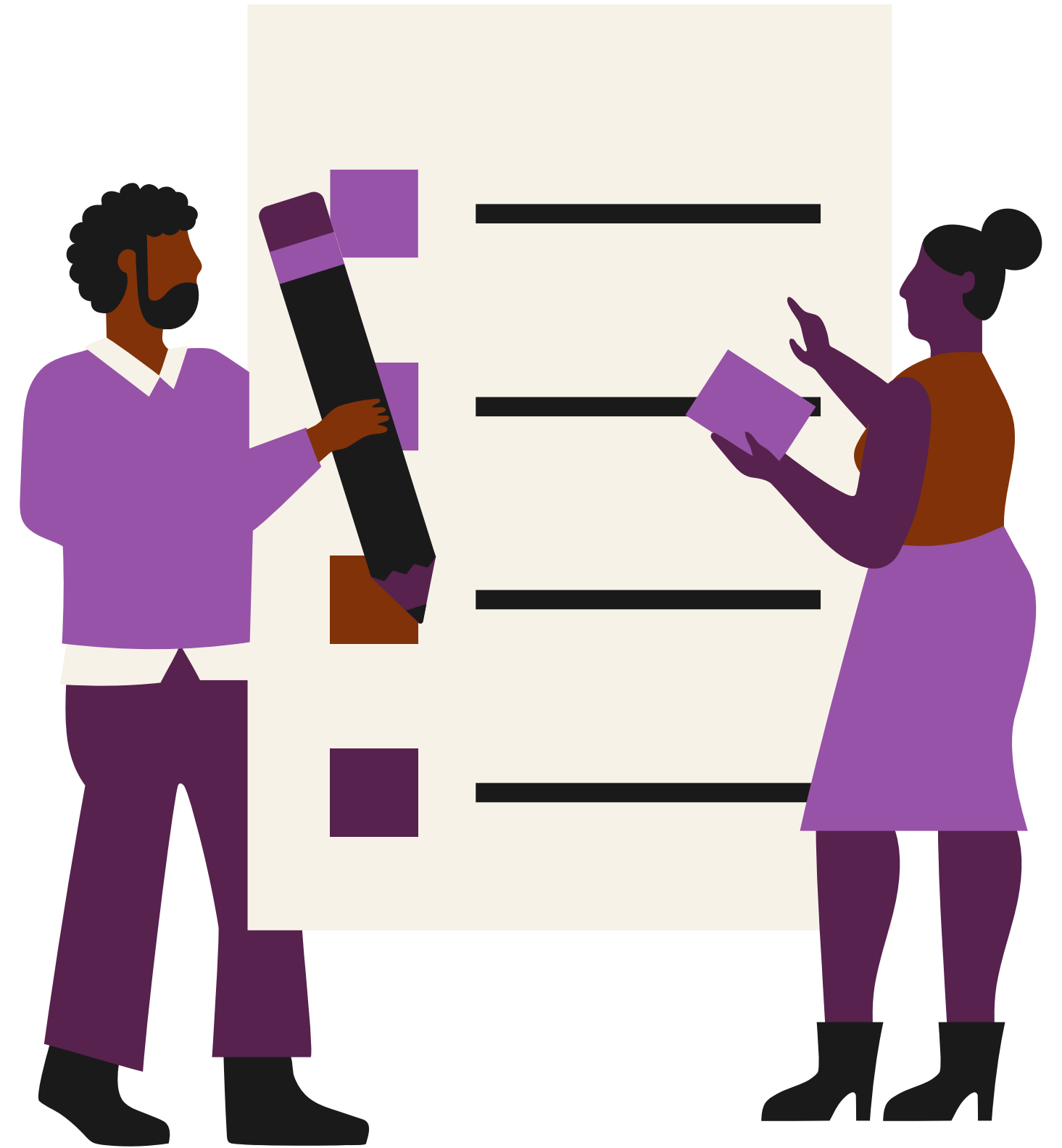
El 72% de los planes de igualdad de la provincia incorporan medidas para formar en género a sus mandos intermedios y directivos/as

Datos REGCON

MEDIDAS DE IGUALDAD SALARIAL

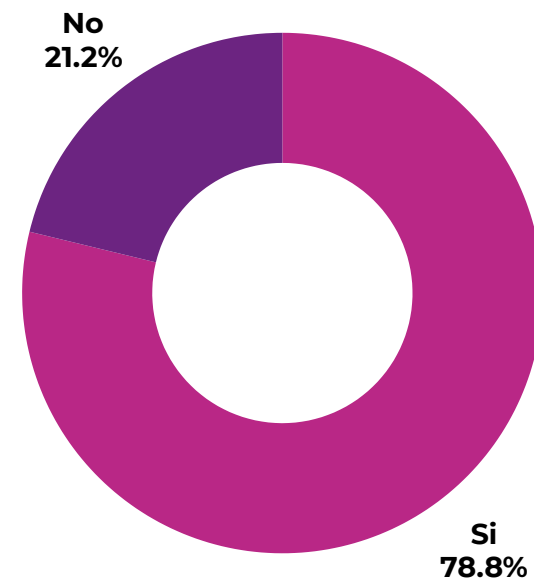


En el 78% de los planes se han acordado medidas para fomentar la igualdad salarial



Datos REGCON

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA



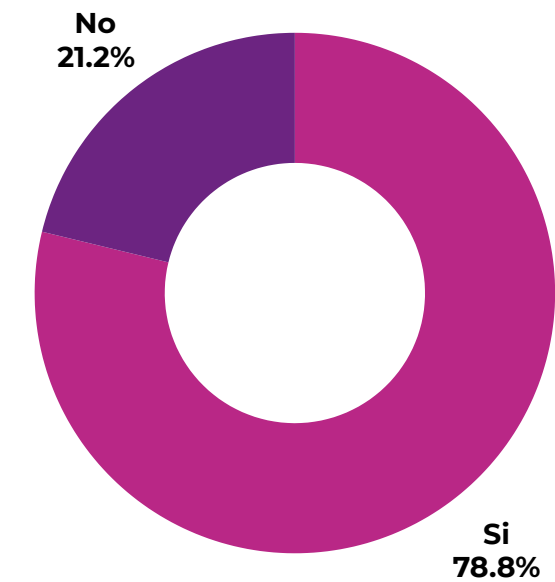
El 79% de los planes de igualdad registrados en la provincia cuentan con medidas de acción positiva

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 79% 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).

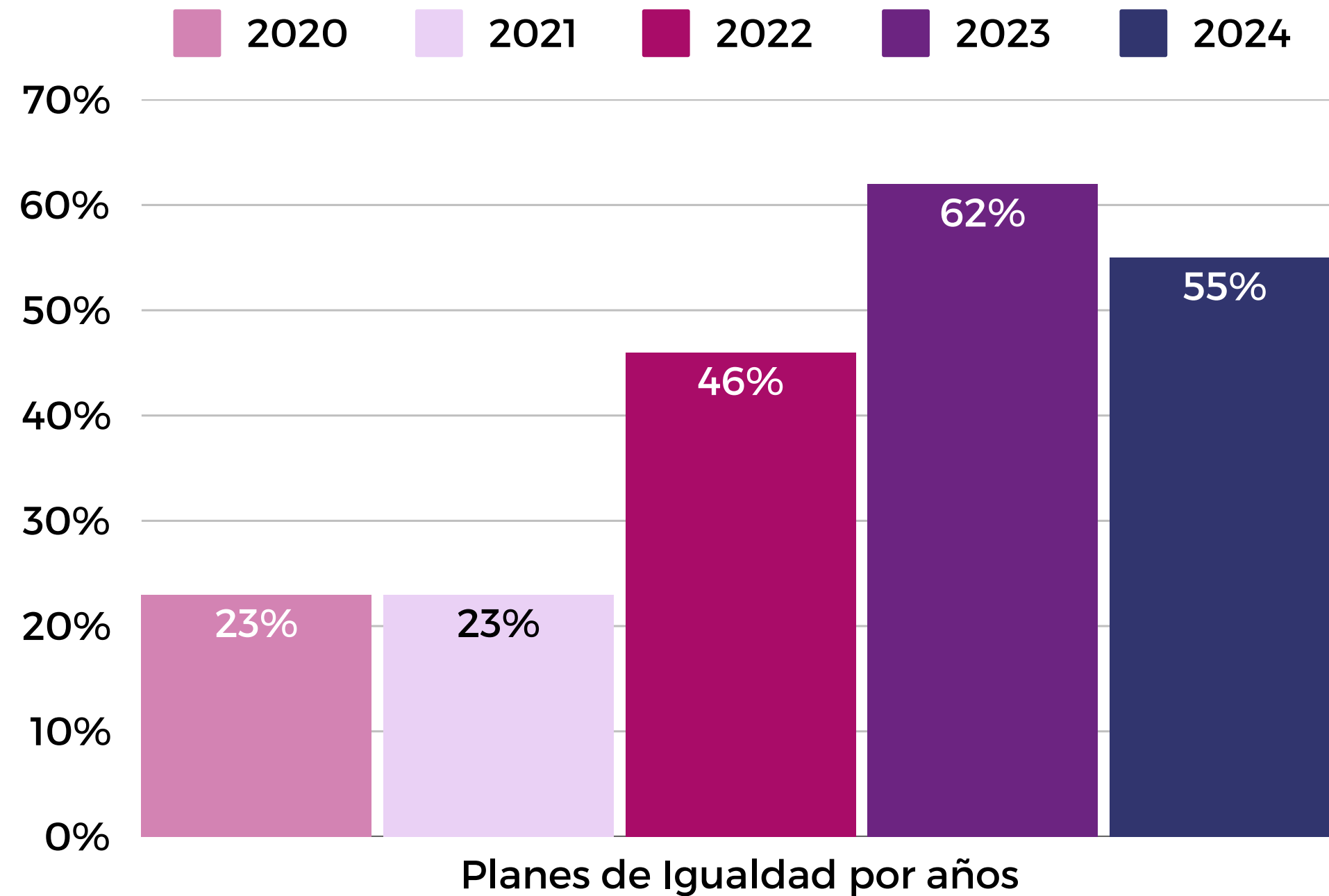


Cabe destacar el nuevo RETO de este año, ya que se ha conseguido aportar un valor adicional al informe, con la participación al menos entre un 15-20% de las plantillas de las 65 empresas

#DatosCOMPARATIVA

2020-2021-2022-2023-2024

6. COMPARATIVA por años



PLANES DE IGUALDAD

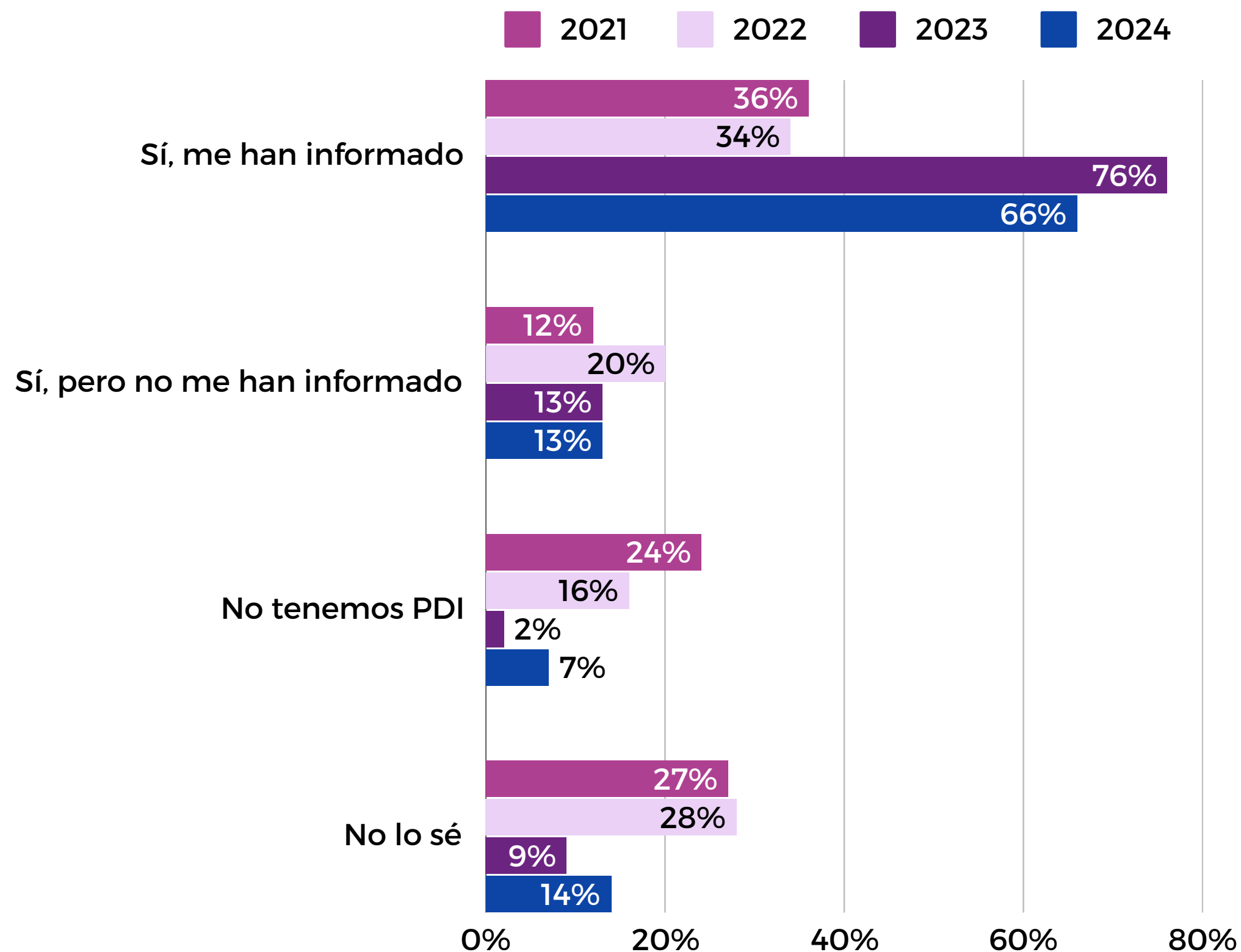
- En 2020 y 2021, **solo 2 de cada 10 empresas participantes** contaban con un plan de igualdad (voluntarios y obligatorios).
- En 2022, esta cifra se incrementó y **4 de cada 10 empresas participantes** contaban con un plan de igualdad.
- En el año 2023, **6 de cada 10 empresas** afirmaban que habían implantado un plan de igualdad.
- En el año 2024, **el 55% de las empresas** (5/6 de cada 10 empresas participantes) indican que cuentan con un plan de igualdad.

COMPARATIVA DATOS 2021-2024

¿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.

A diferencia del año anterior, donde un 76% de las plantillas afirmaban que se les había informado, este año desciende a un 66%, aunque sigue siendo un porcentaje notablemente superior a los años anteriores (36 y 34%).

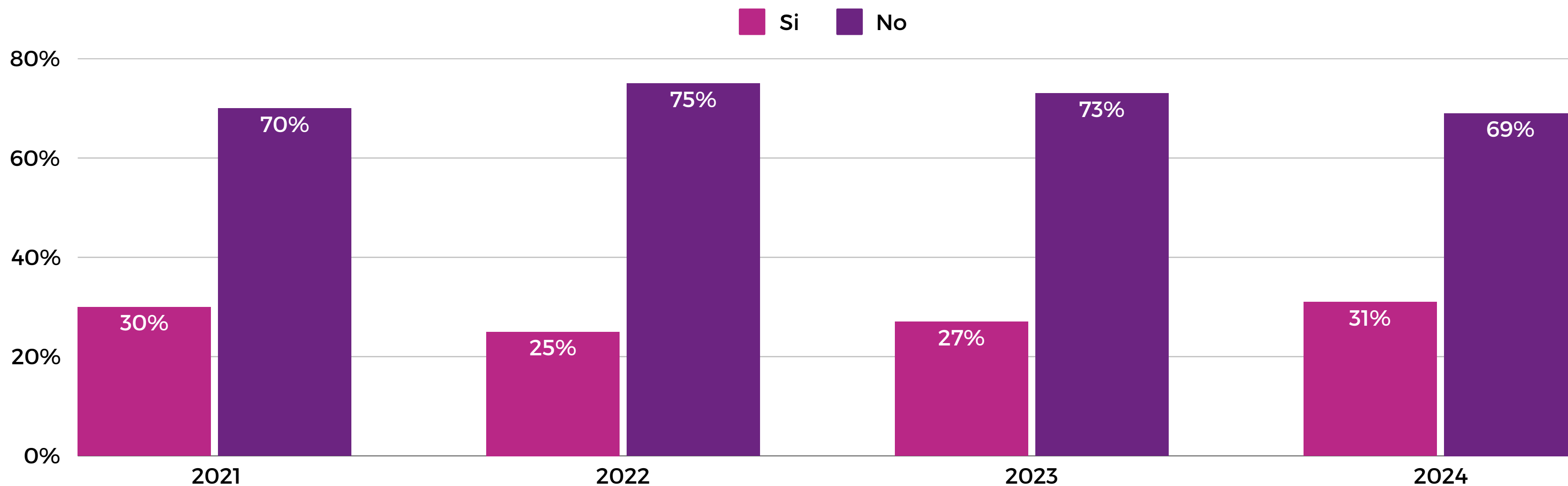


COMPARATIVA DATOS 2021-2024



Brechas en el acceso al empleo

El 31% de las empresas cuentan con una plantilla paritaria frente a un 69% que establece que su plantilla en general está masculinizada (40%) o feminizada (29%). Con respecto al año anterior, se diferencia este dato en 4 puntos porcentuales.



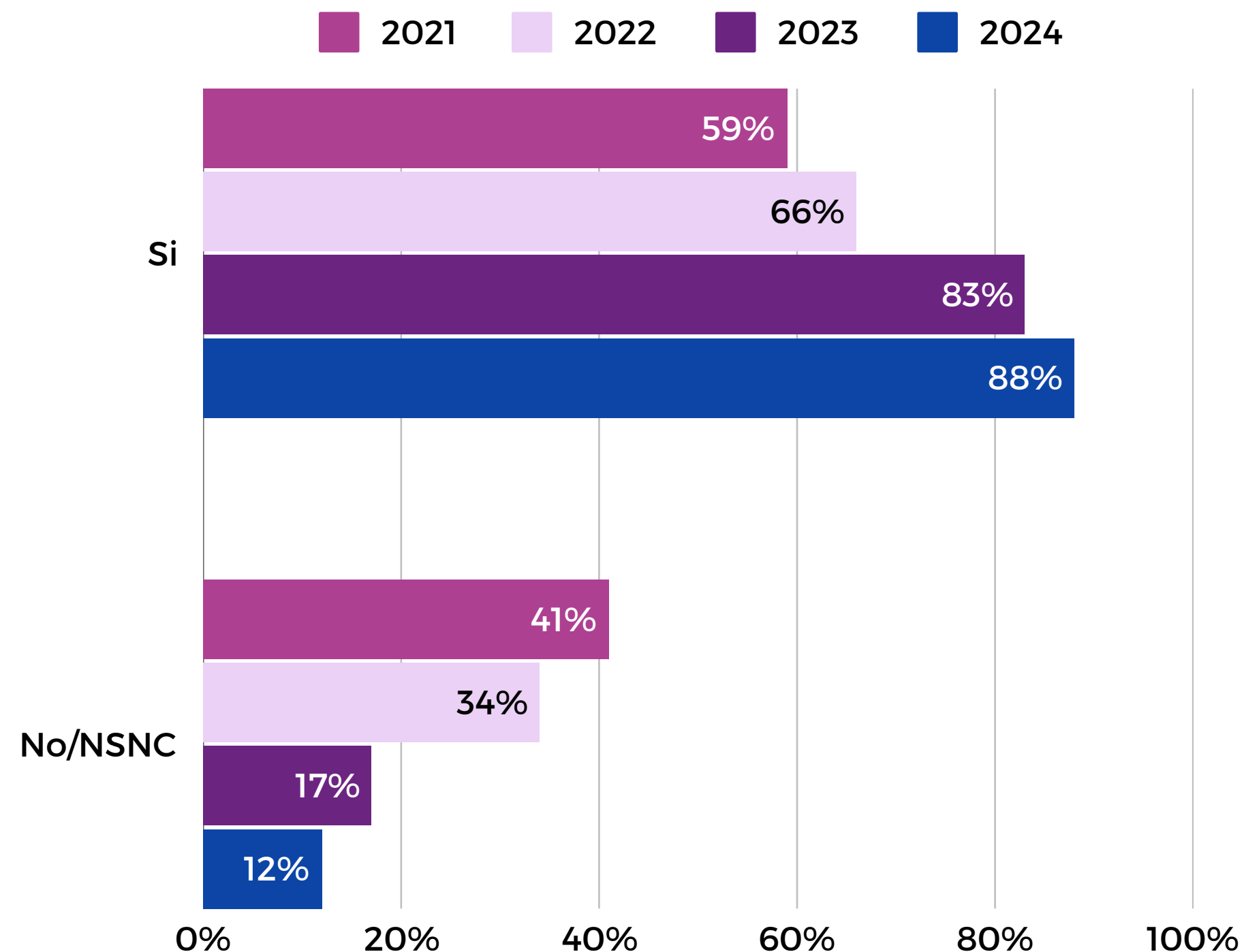
COMPARATIVA DATOS 2021-2024

Segregación ocupacional

En 2024 el **88%** de las/os trabajadoras/es consideran que los procesos de selección son objetivos, frente a un **12%** que indican lo contrario o al menos no pueden afirmarlo con seguridad.

Si comparamos con el año anterior, aumenta la diferencia en el número de personas de plantilla que consideran que no hay discriminación en el acceso al empleo, concretamente 5 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.



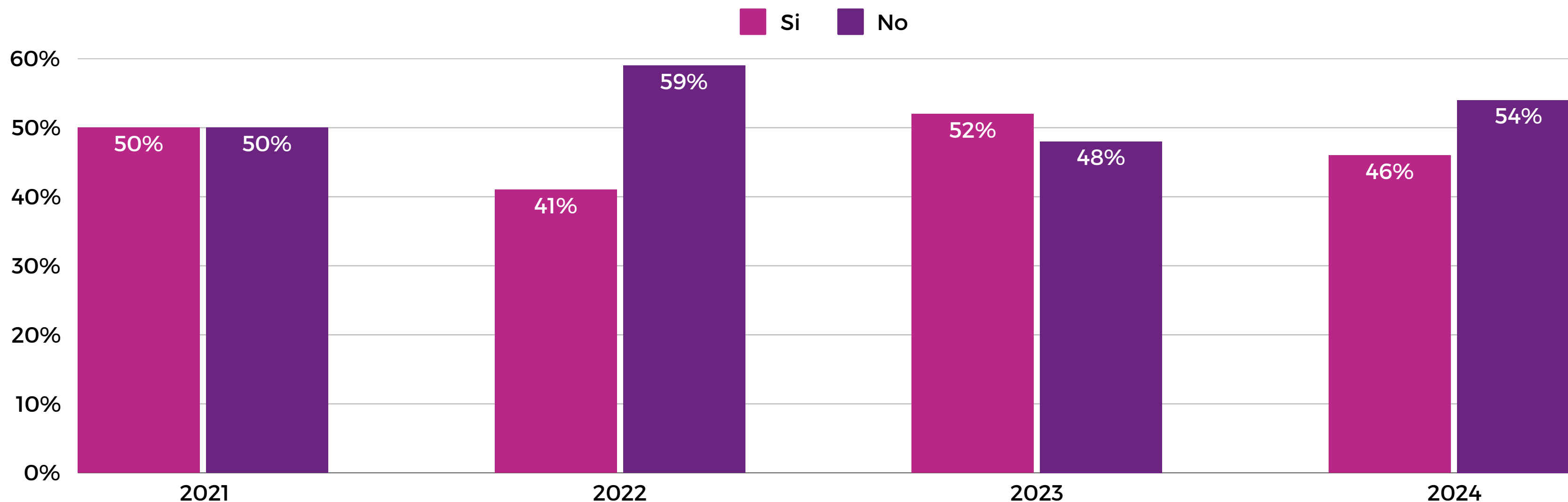
COMPARATIVA DATOS 2021-2024



Nivel de paridad en órganos de dirección

En 2024, el 46% de las empresas cuentan con órganos de dirección paritarios, frente a un 54% que indican lo contrario, o al menos, no pueden afirmarlo con seguridad. El 34% de las entidades afirman que hay más hombres en puestos de dirección y el 20% indica que hay más mujeres.

Si atendemos a los datos de 2023, el 52% de las empresas señalaban que contaban con una dirección paritaria, frente al 46% de 2024.



COMPARATIVA DATOS 2021-2024

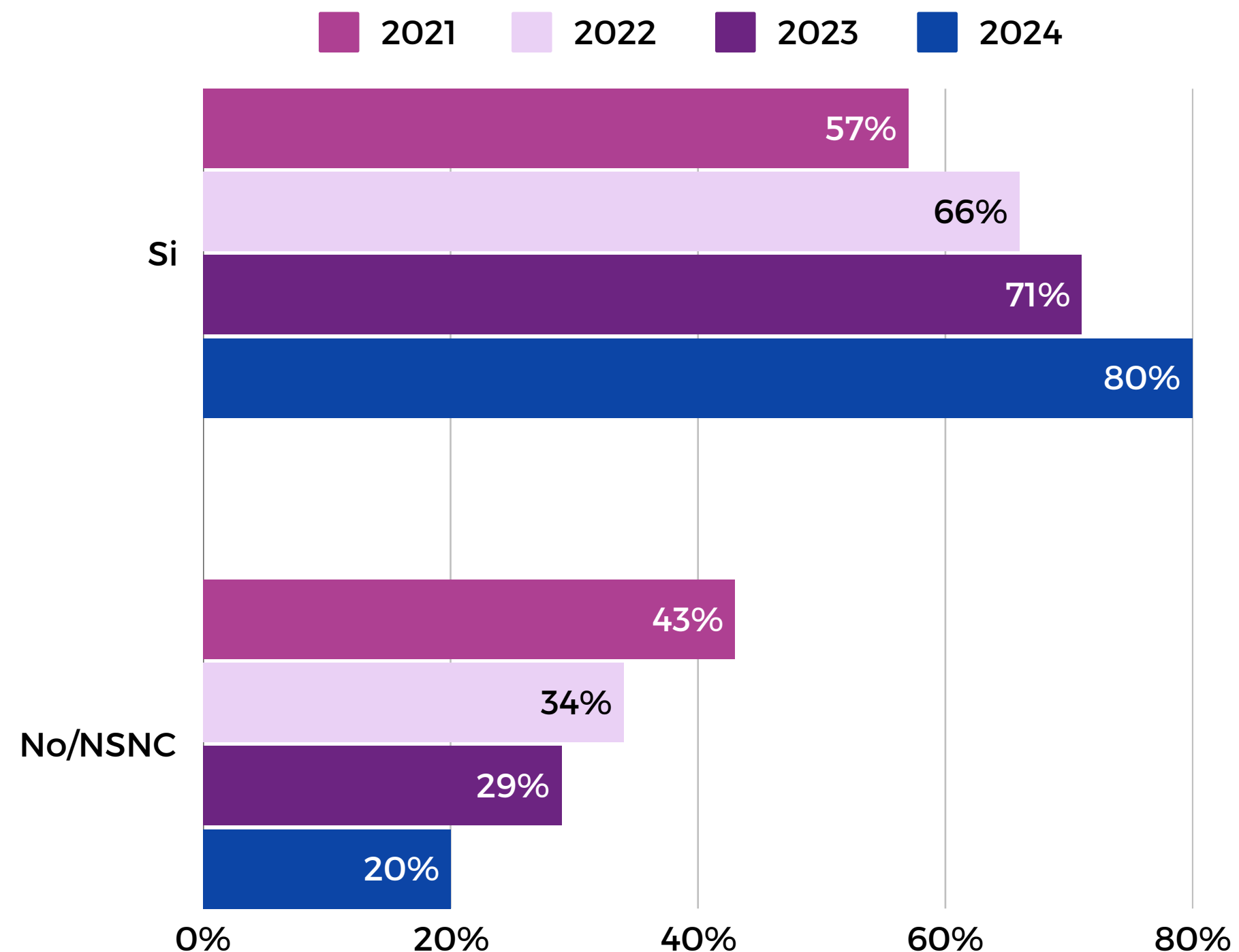
Segregación vertical

En 2024 el **80%** de los/as trabajadores/as consideran que los procesos de promoción son objetivos, frente a un **20%** 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 **67%** de mujeres y un **33%** de hombres.

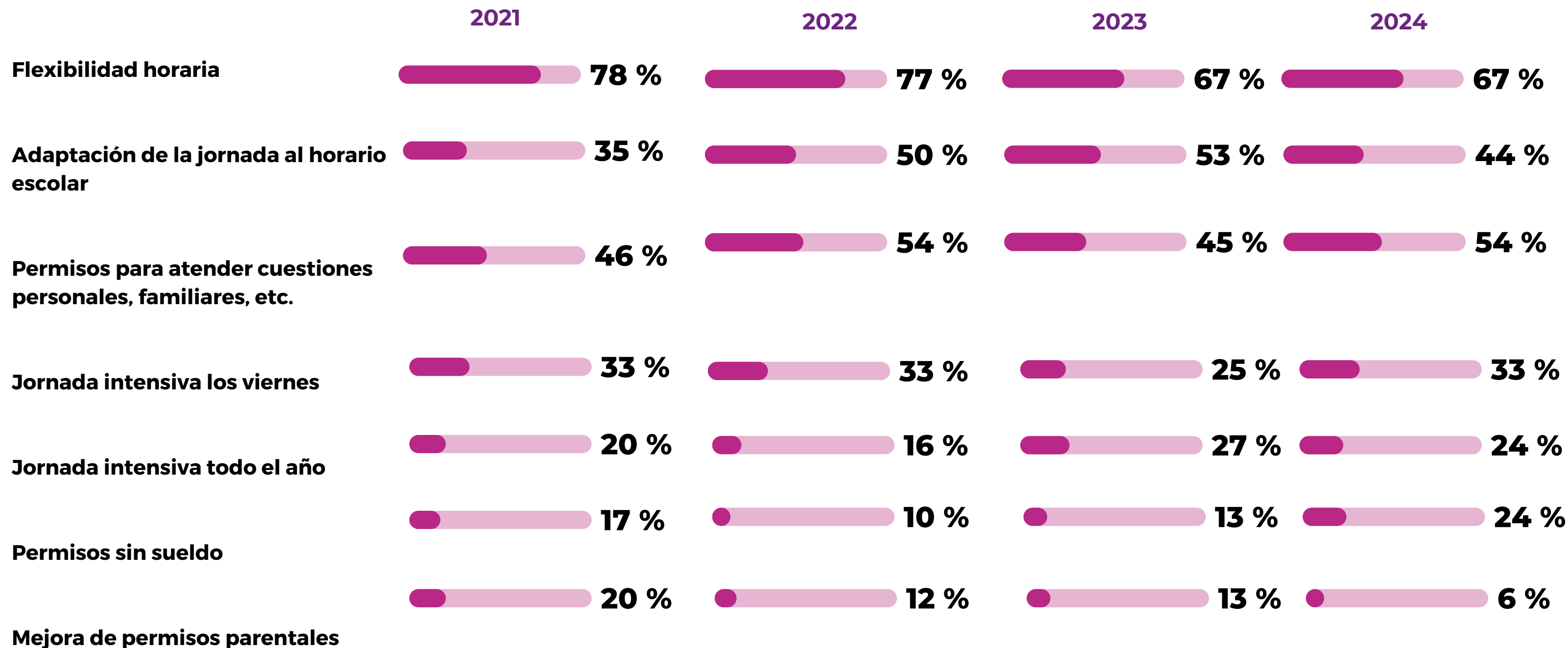
En 2023 un **71%** consideraban tener las mismas oportunidades frente a un **29%** que afirmaba lo contrario, y de éste, un **50%** eran mujeres y un **50%** hombres.

Vemos que **la percepción de la existencia de procesos de promoción objetivos por parte del personal trabajador ha aumentado con respecto al año anterior.**

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.



EMPRESAS QUE OFRECEN MEDIDAS



Dificultades

En el año 2024, el 34% de las trabajadoras y trabajadores afirman tener dificultades de conciliación (en 2023, el 44% de las trabajadoras y trabajadores afirmaban tener dichas dificultades, por lo que vemos que dicha percepción se ha reducido en 10 puntos porcentuales). Además, de éstas, en 2024 un 52% son mujeres, frente a un 38% en 2023.

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

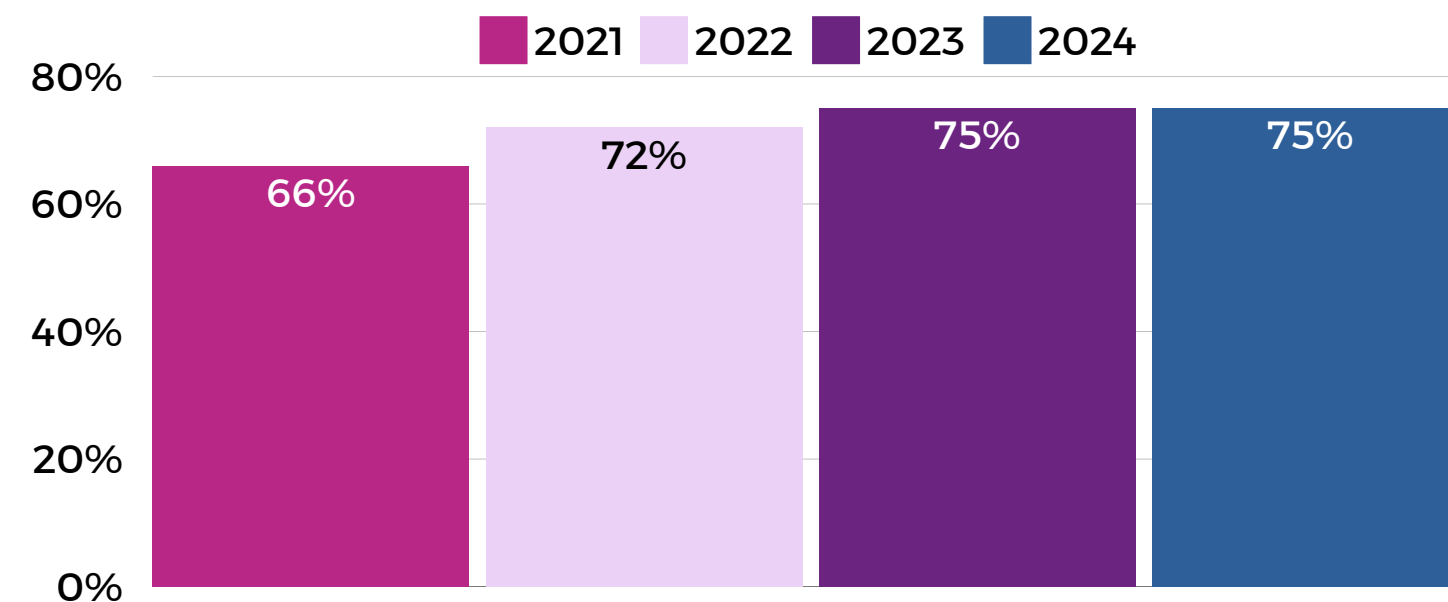
En el año 2024, el 39% de las trabajadoras y trabajadores afirman que son las mujeres las que se acogen con mayor frecuencia a las medidas de conciliación. Por otro lado, el 59% de las personas encuestadas indican que hombres y mujeres se acogen de igual forma a las medidas de conciliación.

Medidas que más solicitan las personas trabajadoras en 2024

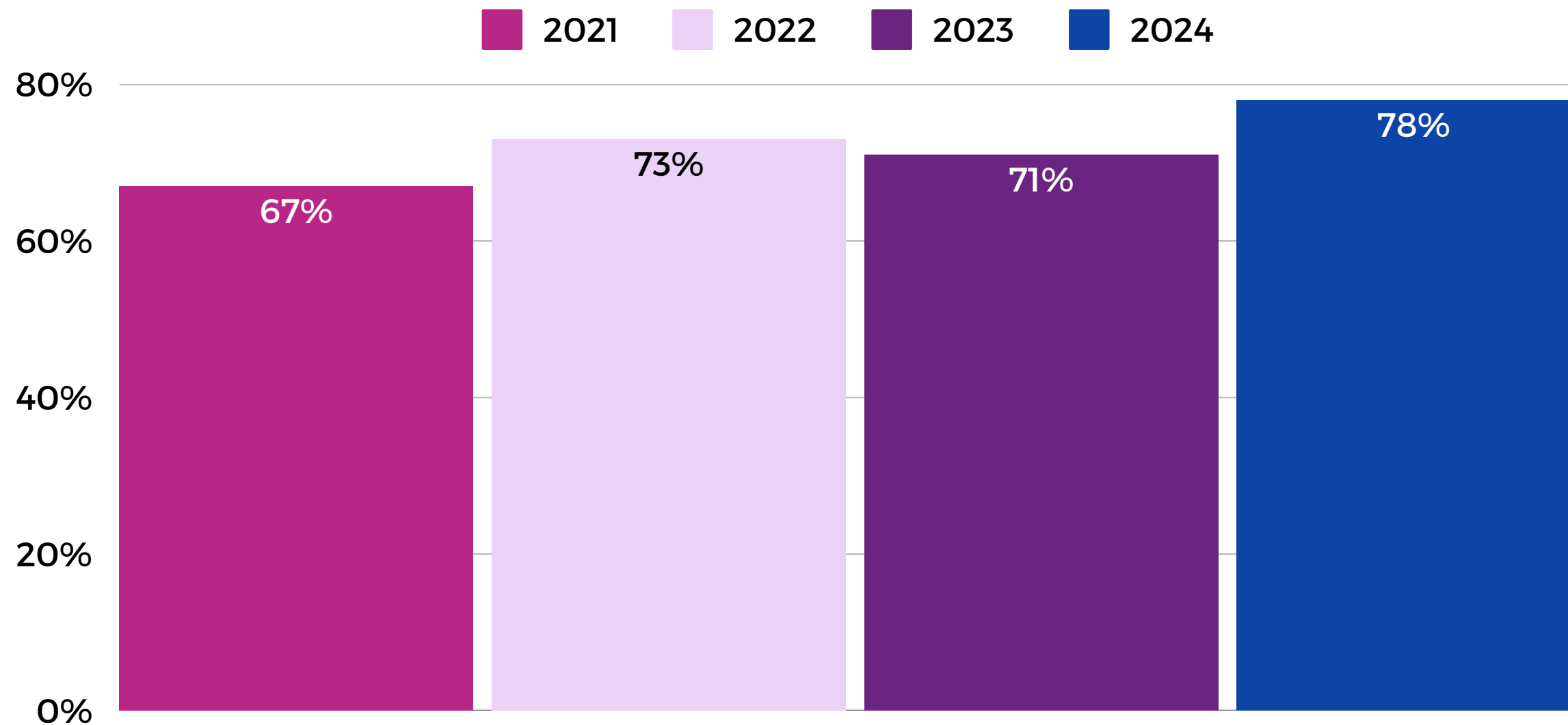
- Jornada intensiva (50%)
- Flexibilidad horaria (43%)
- Permiso para atender cuestiones personales, familiares, etc. (36%)
- Adaptación de la jornada al horario escolar (19%)

Reparto equitativo de tareas

En 2024 un 75% de las personas trabajadoras consideran que el reparto de tareas domésticas en el hogar es equitativo entre mujeres y hombres, al igual que en el año 2023.



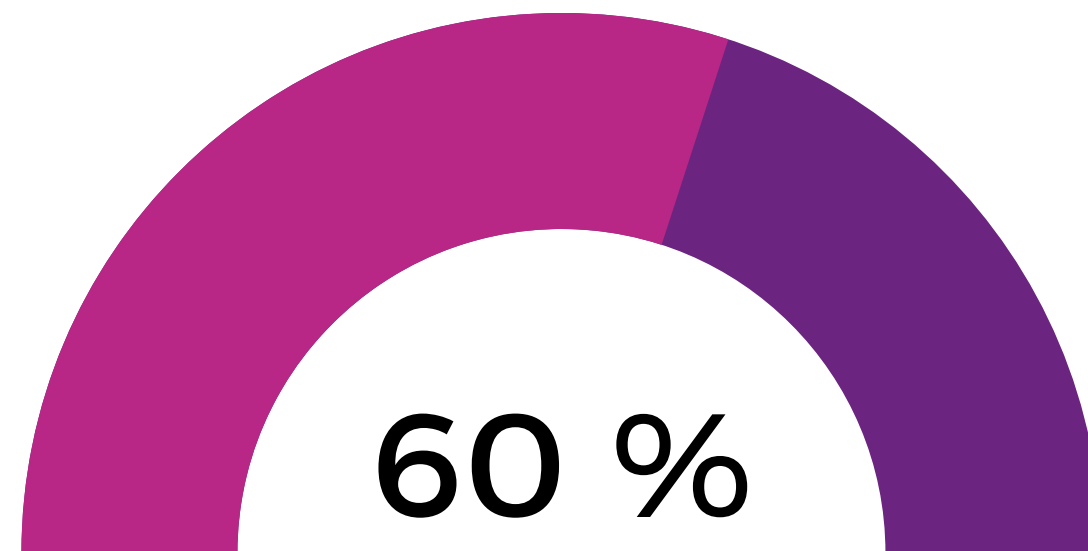
En 2024, el **78%** de las empresas cuentan con registro salarial, una obligación que viene del RD 902/2020 para todas las empresas con independencia del tamaño, sector u otras características de la organización. Vemos que el porcentaje de empresas que cuentan con registro salarial ha aumentado con respecto al año 2023 en 7 puntos porcentuales.



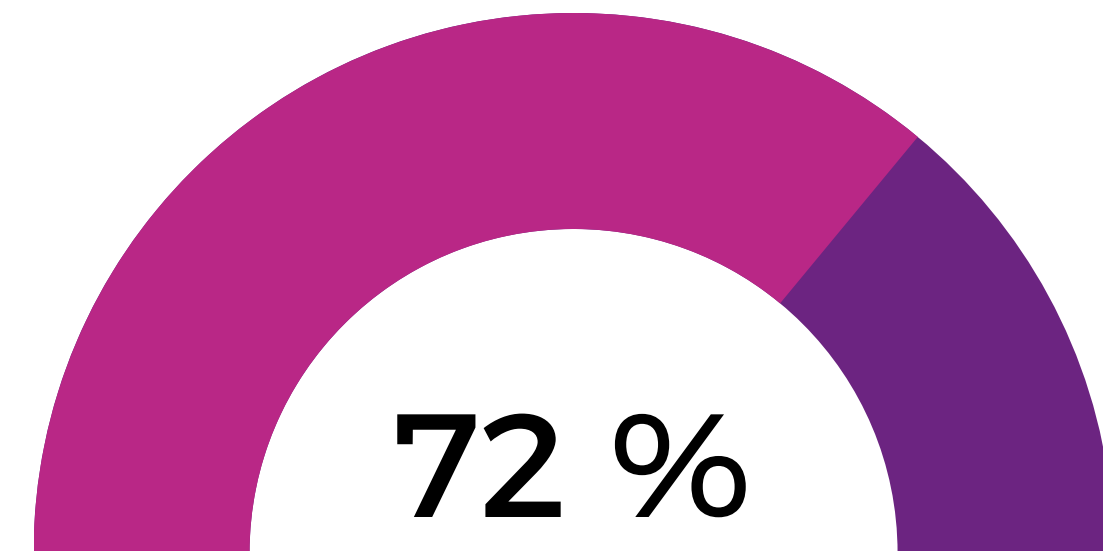
El **86%** de las empresas consideran que existe igualdad salarial (en 2023 así lo afirmaban el 91% de las empresas).

¿Qué opinan las/os trabajadoras/es?

En 2024 un **72%** de las personas trabajadoras consideran que hay igualdad salarial (el 24% no está segura/o de que exista igualdad salarial), aumentando este valor con respecto al año 2023 en 12 puntos porcentuales, ya que así lo afirmaba el 60% de las personas encuestadas.

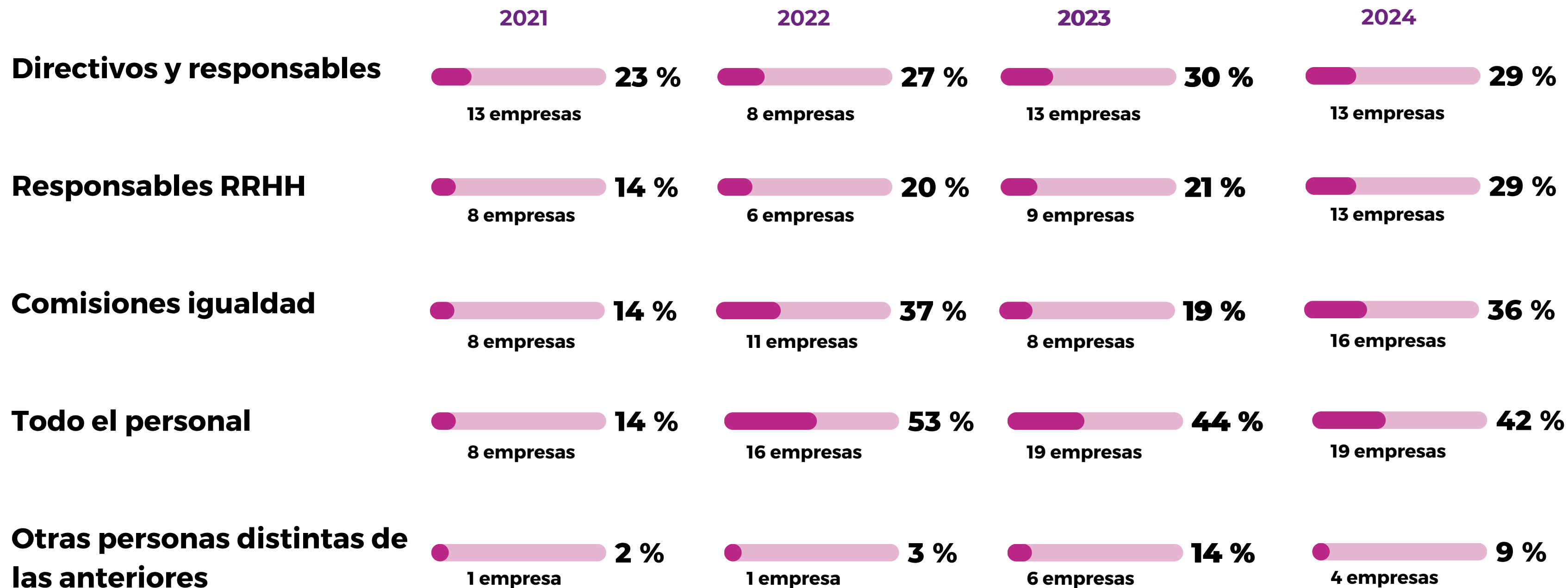


2023



2024

PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACION EN IGUALDAD



COMPARATIVA DATOS 2021-2024

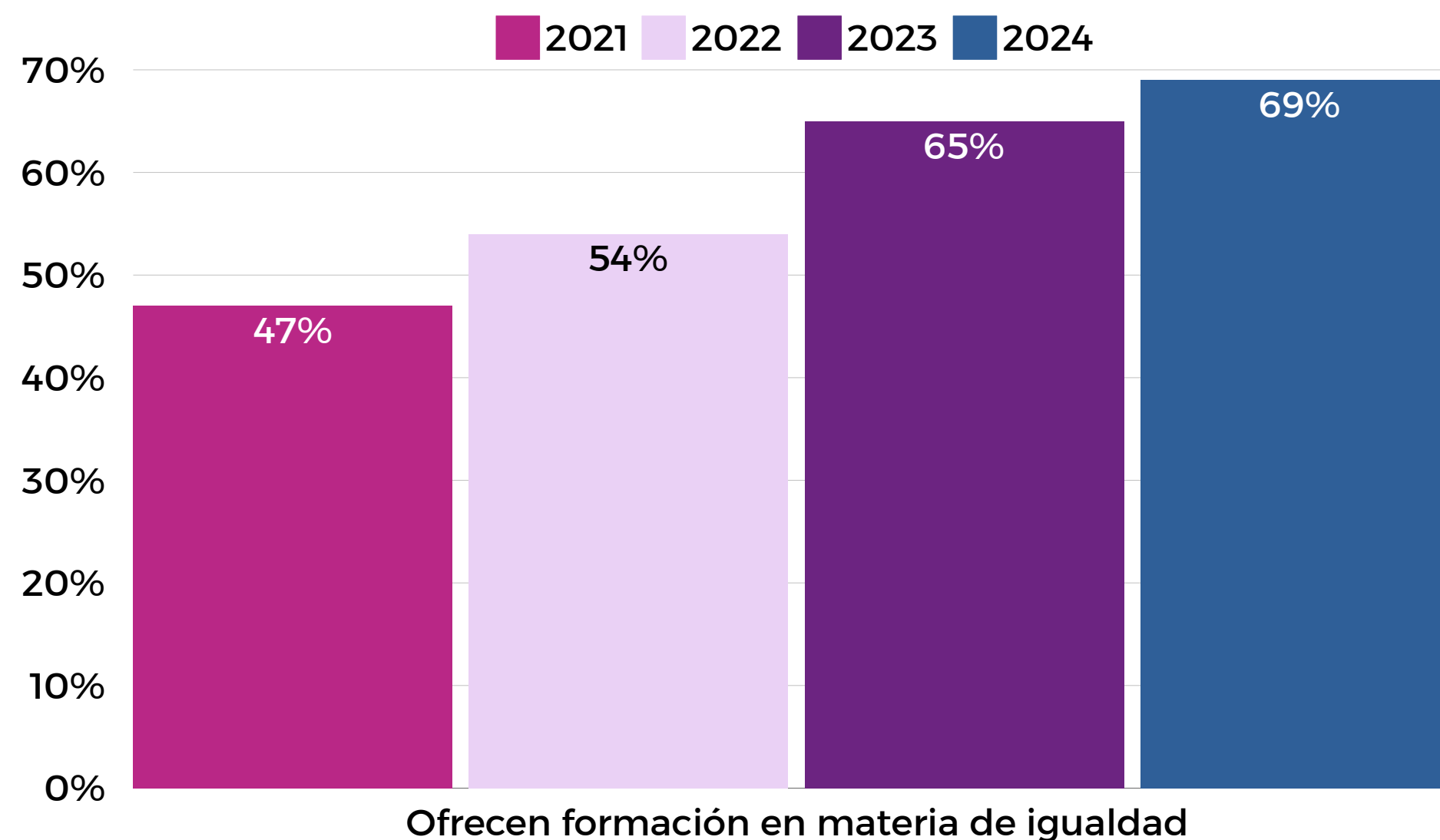
FORMACIÓN EN IGUALDAD

En 2024 el **70%** de las personas trabajadoras afirman haber recibido formación en materia de Igualdad, frente a un **72%** del 2023.

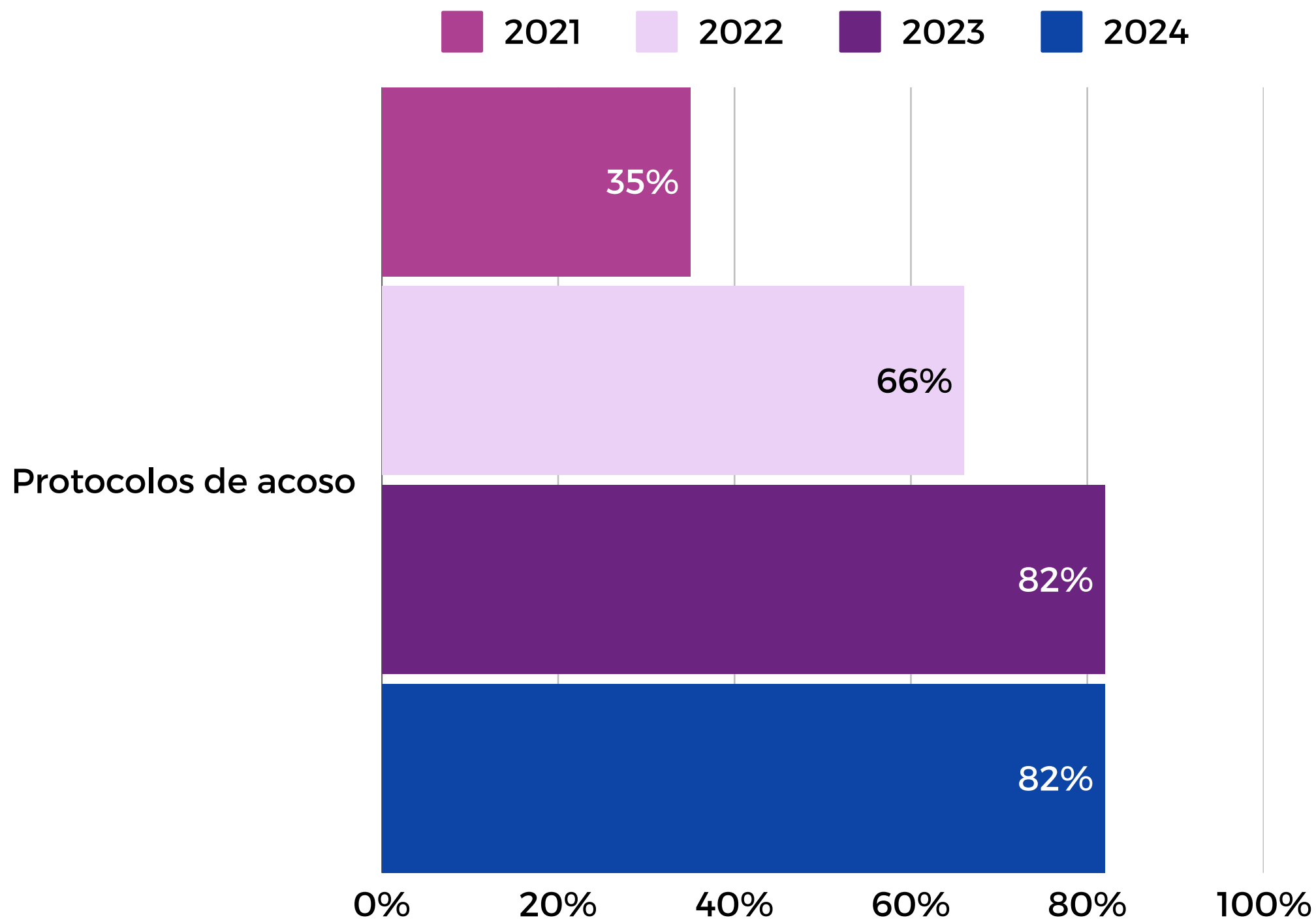
Concretamente, reciben formación un **68%** de las mujeres frente a un **74%** de los hombres.

Tanto mujeres como hombres cursan formación de mayor duración en la misma medida (12% de éstas han realizado cursos de más de 30 horas, frente a un 10% de hombres).

El **69%** de las empresas han ofertado formación en materia de igualdad para su personal en 2024, aumentando 4 puntos porcentuales con respecto de 2023.



COMPARATIVA DATOS 2021-2024



PROTOCOLO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXISTA



¿Difunden las empresas la existencia del plan de igualdad?

Se mantiene el porcentaje de empresas que cuentan con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo con respecto a 2023, ya que así lo afirman el 82% de las empresas encuestadas en 2024.

Un **66%** de las personas trabajadoras afirmaban conocer la existencia de protocolos de acoso en 2023. En 2024 ha aumentado este porcentaje, siendo un **73%**.

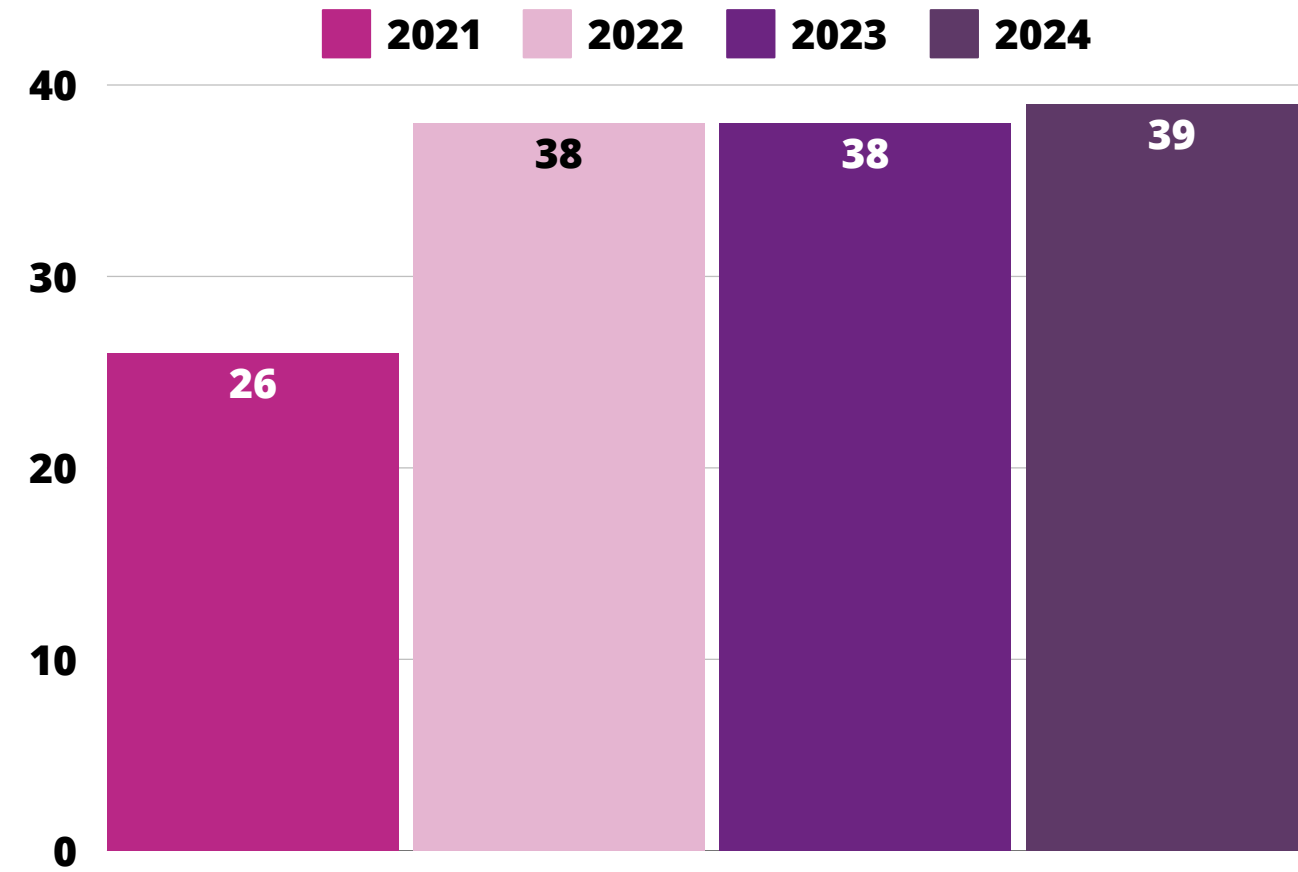
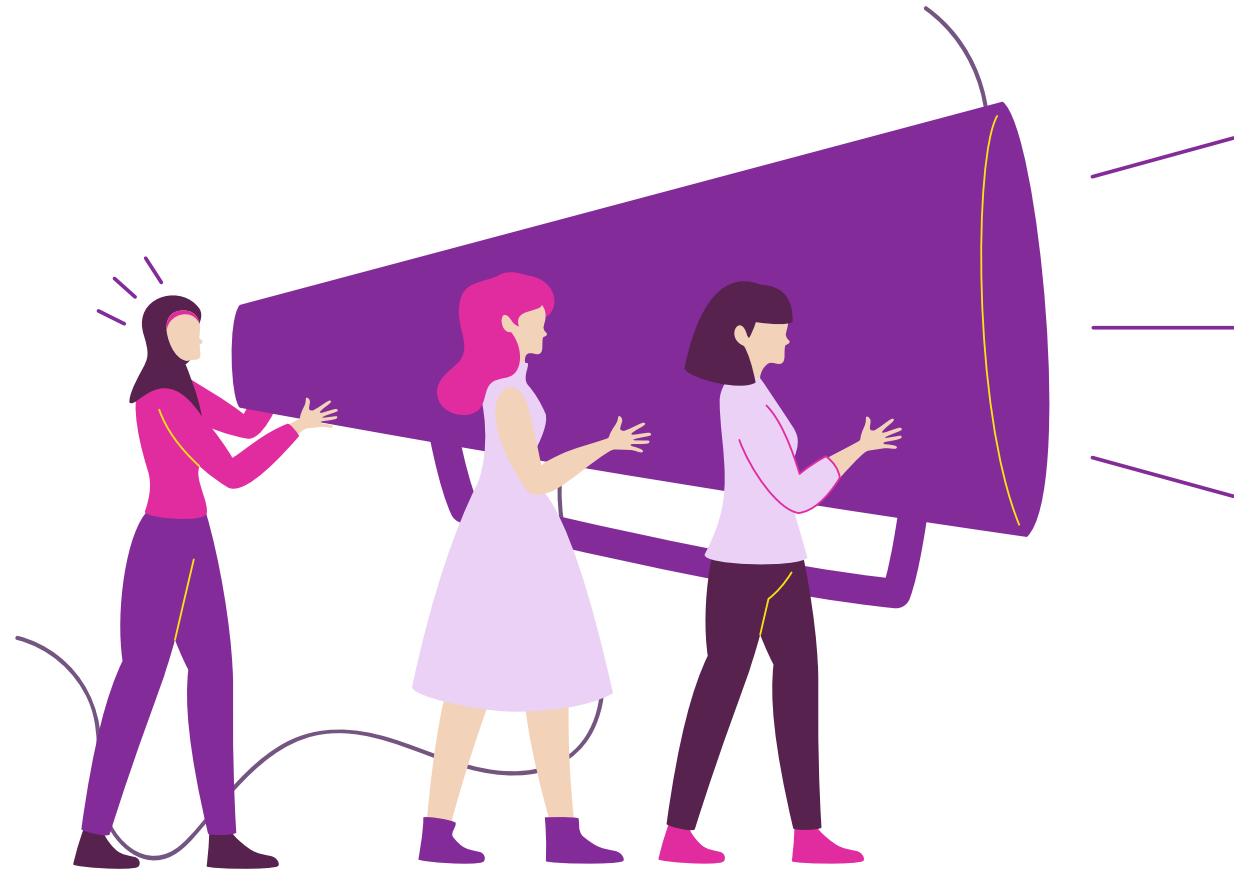
Este dato nos indica que se ha dotado de mayor difusión a las medidas de prevención del acoso puestas en marcha por parte de las organizaciones.

PERCEPCIÓN DEL ACOSO

En 2024 el 6% de las personas trabajadoras que han participado (64% mujeres y 36% hombres) perciben o han podido percibir situaciones en la empresa que podrían ser constitutivas de acoso. Vemos que este porcentaje ha aumentando ligeramente con respecto al año anterior, ya que en 2023 hubo un 4%, de los cuales 51% eran mujeres y 49% hombres.

COMPARATIVA DATOS 2021-2024

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA



39 %

El 39% de las empresas participantes han implantado medidas para fomentar el uso de un lenguaje, publicidad y comunicación inclusiva y no sexista

7. Fase PARTICIPATIVA

Por segundo año consecutivo se ha trabajado en un proceso de trabajo participativo y conjunto, con un total de 4 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

3 ejes fundamentales:

- :- Conciliación y corresponsabilidad
- Acoso sexual, acoso por razón de sexo y Violencia de Género

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?



Planes de conciliación y establecimiento de medidas negociadas para la mejora de permisos y licencias



Campañas de corresponsabilidad y masculinidades igualitarias



Protocolos de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo con comisiones instructoras formadas y canal de denuncias



Difusión de protocolos y acciones formativas y de sensibilización



Protocolos de actuación y detección de la violencia de género



Campañas y acciones formativas en violencia de género

8. CONCLUSIONES





CONCLUSIONES

1 EN EL AÑO 2024, EL 55% (5/6 DE CADA 10) DE LAS EMPRESAS ALBACETEÑAS HAN IMPLANTADO UN PLAN DE IGUALDAD

Como vemos, las empresas continúan manifestando su compromiso 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 63% en 2023 y un 55% en 2024.

En 2024, el **56% de las organizaciones han registrado sus Planes de Igualdad** (frente al 54% del año anterior). Entonces, es preciso tener en cuenta que todavía **un porcentaje considerable de las empresas albaceteñas tienen esa tarea pendiente**. No obstante, de las que están obligadas, TODAS tienen plan de igualdad.

2 EL 66% 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 empresa de la existencia de un plan de igualdad. En 2023, dicho dato aumentó hasta el 76%

En 2024, vemos que este dato ha disminuido, y nos encontramos con que **el 66% de los y las trabajadoras indican que han recibido comunicación por parte de la empresa de la existencia del plan de igualdad**, lo cual nos indica que todavía debe aumentar la visibilización de la implantación de dichas políticas en el seno de las entidades.

3 RESPECTO AL ACCESO AL EMPLEO, EN 2024 UN 31% DE LAS ORGANIZACIONES AFIRMAN CONTAR CON UNA PLANTILLA PARITARIA EN CUANTO A LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES

Se ha incrementado en 4 puntos porcentuales respecto al año 2023., produciéndose una ligera diferencia en este sentido con respecto al año anterior. Aun así, este sigue siendo 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 **88% de las plantillas consideran que los procesos de selección son objetivos**, mejorando con respecto del 83% del año 2023.

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, el mismo porcentaje de empresas que el año anterior afirma ofrecer estas medidas (83%).

Se ha incrementado el número de entidades que adoptan el **permiso sin sueldo** en once puntos porcentuales (24%), el **permiso para atender cuestiones personales** en nueve puntos porcentuales (54%), y la **jornada intensiva los viernes**, en ocho puntos porcentuales (33%).

Además, vemos que la **medida de conciliación más solicitada por las personas trabajadoras sigue siendo la jornada intensiva todo el año (50%)**.

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 43%**, al igual que el **permiso para atender cuestiones personales** (el 54% de las empresas afirman implantar dicho permiso), el cual es demandado por el 36% de las personas trabajadoras.

5 CONTINÚA INCREMENTÁNDOSE EL PORCENTAJE DE ENTIDADES QUE HAN REALIZADO SU REGISTRO SALARIAL ANUAL

En 2024, un 78% de las empresas afirman haber realizado el registro salarial. En 2023 el porcentaje estaba en un 71%, por lo que vemos que estos valores han aumentado en siete puntos porcentuales con respecto al año anterior.

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 2024 un **72% de las personas trabajadoras consideran que hay igualdad salarial**, aumentando este valor con respecto al año 2023 (60%) en doce puntos porcentuales.

6 EL 69% DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES AFIRMAN HABER OFRECIDO FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA SU PERSONAL EN 2024

Así, se ha incrementado en 4 puntos porcentuales con respecto al año 2023 el número de empresas que ofrecen formación en materia de igualdad. Por otro lado, el 70% de las personas trabajadoras indican que han recibido formación en materia de igualdad, frente al 72% que así lo indicaban en 2023. Podemos afirmar que a lo largo de 2024 ha continuado el impulso por parte de las empresas en la impartición de formación en materia de igualdad a las personas trabajadoras.



CONCLUSIONES

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

De un 66% en 2022, se pasó a un 82% de empresas que implementaron protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en 2023, porcentaje que se mantiene estable a lo largo de 2024 (82%).

8 EN 2024, EL 73% DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFIRMA CONOCER LA EXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE ACOSO. EN 2023 EL PORCENTAJE SE SITUABA EN UN 66%

Aumenta el porcentaje de personas trabajadoras que conocen la existencia de dichos protocolos, de un 66% en 2023 a un 73% en 2024, lo cual nos indica que se ha dotado de mayor difusión a las medidas de prevención del acoso puestas en marcha por parte de las organizaciones.

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 una cuarta parte 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.

Por otro lado, vemos que un 6% de los/as trabajadores/as perciben conductas que podrían ser constitutivas de acoso, frente al 4% del año 2023.

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.

EL REGCON NOS SIGUE REPORTANDO DATOS

9

Cerca del **79% de las empresas** recogen en sus planes de igualdad **medidas de acción positiva y medidas contra la violencia de género** (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), el **78% recogen medidas de igualdad salarial**, y cerca del **72% incluyen acciones formativas para sus mandos y directivos/as**.

Solo el 42% aprueba medidas para fomentar la corresponsabilidad, a pesar de ser una de las materias obligatorias a trabajar, lo cual nos indica que se deben ampliar las acciones a realizar y la sensibilización en dicha materia, dado que todavía no hay un reparto real y equitativo de las tareas domésticas y de cuidado en España.

Aun así, cabe destacar que por lo general se percibe que hay otras medidas en los planes de igualdad, que no se incluyen en el eje de corresponsabilidad, pero que pueden impactar indirectamente en promoverla, como podría ser la formación, o algunas medidas de conciliación.

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 nuestras [GUÍAS EN MATERIA DE IGUALDAD](#)

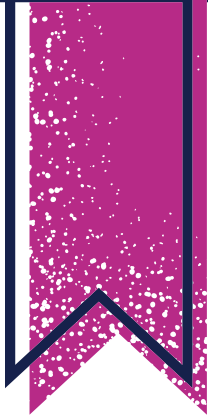


9. CERTIFICADOS

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.



- ACECHO SEGURIDAD, S.L.
- ALBAIN, S.A.
- ALBA NATUR VIDA S.L.
- ASESORÍA VILLARROBLEDO S.L.
- ASOCIACIÓN DESARROLLO AUTISMO ALBACETE
- BENIBALDO, S.A.U.
- JUAN RAMÓN LOZANO, S.A.
- CAMPOS CORPORACIÓN SOLUCIONES INTEGRALES S.L.
- CENTRO EDUCATIVO A MÁS, S.C.P.
- COMUÑAS Y ARTEMIO, S.L.
- CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L.
- CRISNOVA VIDRIO S.A.
- DEPORTES LEO, S.L.
- ECOMORA, S.A. U. (LA DESPENSA)
- EIFFAGE ENERGÍA, S.L.U.
- EL CONCHEL ORIGINAL FOOD, S.A.
- ENERGÍAS RENOVABLES TARAZONA, S.A.
- EUROCALDER, S.A.
- FOOBESPAIN, S.L.U.
- FRUTAS Y TURRONES, S.A.
- GLOCAL ALBACETE, S.L.
- GRUPO AMIAB MANIPULADOS INDUSTRIALES
- GRUPO ARRFRAN LEVANTE S.L.
- GRUPO BONILLO GUILLÉN, S.A.
- IDEAS MEDIOAMBIENTALES, S.L.
- JESÚS MARIANO ARROYO DE LA TORRE
- LABORATORIOS VINFER, S.A.
- LIBRERÍA CIRCUS, S.L.U.
- LUMAR SOFÁS S.L.
- MAKE THE SUN S.L.
- MANTIA INNOVACIÓN S.L.
- NEUMÁTICOS Y LAVADOS CAUDETE S.L.
- NOVARTIX TRADING, S.L.
- OSTEOFISIO MEDRANO
- PANADERO AB, S.L.
- PROEXTIN, S.L.
- REPAUT, S.L.
- ELEZ-VILLARROEL CARCELÉN, ANDRÉS
- SOLAR WORLD STAIN, S.L.
- SUBUS GRUPO DE TRANSPORTE S.L NICOLÁS LÓPEZ JIMÉNEZ S.L. UTE
- TALLERES GARRIDO DE MOTILLA S.A.
- TECON SOLUCIONES INFORMÁTICAS, S.L.
- TEJIDOS Y TEXTILES TÉCNICOS S.L.
- TRANSPORTES JOAQUÍN CORTIJO
- VESTIMENTA HOMBRE S.L.



INFORME OPI 2024



OBSERVATORIO
PROVINCIAL DE IGUALDAD
EN LAS RELACIONES LABORALES ALBACETE

