

DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES DE LA PROPUESTA PARA EL I PLAN DE IGUALDAD DE SOLUMED CONSULTORES S. L.

Máster Universitario en Igualdad y Género en el ámbito
público y privado

Autoría: Ana Isabel Madolell García

Tutorización: Dr. Fernando Vicente Pachés

Curso académico: 2016/2017

Fecha de presentación: 15 Octubre 2017

Palabras clave:

Igualdad de oportunidades, plan de Igualdad, diagnóstico, áreas de análisis, Igualdad profesional, de promoción y formación

Igualtat d'oportunitats, pla d'Igualtat, diagnòstic, àrees d'anàlisi, Igualtat professional, de promoció i formació

Equality of opportunity, Equality plan, diagnosis, areas of analysis, Professional equality, promotion and training

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONTENIDO: EL CONTEXTO: SOLUMED COMO ESPACIO LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES	4
2.1 PERSONAL LABORAL:	
2.1.1 Distribución por sexo y edad	
2.1.2 Distribución por sexo y nivel de estudios	
2.1.3 Distribución por sexo y tipo de contrato	
2.1.4 Distribución por jornada laboral semanal	
2.2 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS:	
2.2.1 Distribución por categorías profesionales	
2.2.2. Organigrama	
2.3 MOVIMIENTOS DEL PERSONAL:	
2.3.1: Número de altas y bajas	
2.4 RESPONSABILIDADES FAMILIARES:	
2.4.1 Número de hijos e hijas a cargo	
2.5 FORMACIÓN:	
2.5.1 Formación realizada a lo largo del último año	
2.5.2 Formación prevista a realizar	
2.6 PROMOCIÓN PROFESIONAL	
2.7 RETRIBUCIONES	
3. MARCO TEÓRICO	12
3.1 QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD Y POR QUÉ SON NECESARIOS	
3.2 MARCO LEGISLATIVO	
3.3 FASES PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD	
3.4 CONCEPTOS PRINCIPALES	
4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	20
4.1 OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	
4.2 ÁREAS DE ANÁLISIS	
4.3 METODOLOGÍA	
4.3.1 Técnicas utilizadas en la investigación	
4.3.2 Parámetros descriptivos de las entrevistas	
4.4 IDEAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
4.5 LINEAS DE TRABAJO FUTURO	
5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS POR ÁREAS DE ESTUDIO	23
5.1 DATOS PERSONALES	
5.2 PERSONAS A CARGO	
5.3 ACCESO AL TRABAJO	
5.4 CONCILIACIÓN	
5.5 ÁREAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
5.6 RETRIBUCIONES	
5.7 SALUD LABORAL	
5.8 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
6. CONCLUSIONES	45
7. VALORACIÓN PERSONAL	53
8. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	54
9. ANEXOS	57

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente documento nace a partir del Diagnóstico realizado para la implantación del I Plan de Igualdad de oportunidades de Solumed Consultores S. L. Los Planes de Igualdad, son un conjunto de medidas motivadas para conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y de esta forma, eliminar la discriminación por razones de sexo y/o género existente, tal como recoge el artículo 46 de la Ley de Igualdad.

El objetivo de este diagnóstico es obtener una información estructurada, detallada, contrastable y veraz, que nos aproxime a la realidad, con el fin de evaluar el grado de desarrollo, implantación e implicación en referencia a las políticas de igualdad existentes dentro del espacio laboral que se consolida alrededor de Solumed Consultores S. L. De esta manera, se ha analizado la entidad como un entorno laboral desde los diferentes ámbitos enmarcados en el Decreto 133/2007 sobre las condiciones y requisitos para la adquisición del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana.

Partiendo de una mirada o perspectiva de género, se ha buscado otra forma de divisar la realidad, teniendo siempre presente que vivimos mujeres y hombres en una sociedad que nos hace percibirnos diferentes, que parte de formas de construirnos diferentes, y en consecuencia coexistimos muchas veces con condiciones y demandas diferentes. De esta forma, para aproximarnos a la realidad, para la recogida de la información, se ha utilizado la técnica del cuestionario, mediante la plataforma Google Forms, de esta manera, el diagnóstico partirá de la recogida de información del personal que trabaja en Solumed Consultores S. L, obteniendo una fotografía estructural de cómo es la entidad, teniendo en cuenta también las características pertinentes de la plantilla laboral, desagregando no solamente por sexo, sino también teniendo en cuenta las diferentes edades que coexisten, las cargas familiares, los diferentes espacios laborales, etc., provocando el debate sobre igualdad de oportunidades y realizando un análisis que propicie el reconocimiento de aspectos bajo los que se producen las desigualdades y a partir del descubrimiento, tener la oportunidad de incorporar alternativas para mejorar y garantizar la defensa y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Solumed Consultores, S. L.

2. CONTENIDO: EL CONTEXTO: SOLUMED COMO ESPACIO LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES

En el siguiente apartado abordaremos los datos que dibujan una imagen referente a la población que trabaja dentro de la entidad Solumed Consultores S.L, mediante los datos recogidos en los cuestionarios. Esto, nos ayudará a tener una idea de la estructura, y la distribución laboral de hombres y mujeres dentro de la empresa, así como las jerarquías, la distribución retributiva, la distribución del personal por derivadas como la edad, el nivel de estudios o el tipo de trabajo a realizar.

NOMBRE JURÍDICO: Solumed Consultores S. L.

CIF: B96998836

DOMICILIO SOCIAL: C/ Joaquín Navarro 10 Bajo, 46017

TELÉFONO: 963281212

E-MAIL: Solumed@solumed.es

Nº de CENTROS DE TRABAJO: 2

Solumed Consultores, S. L, nace a mediados del año 2000 en Manises (Valencia), inician como empresa valenciana la trayectoria en el asesoramiento a organizaciones públicas sobre gestión urbanística, medioambiental y de servicios municipales, así como también a empresas en el área de calidad.

La experiencia acumulada, y el afán por dar respuestas a las inquietudes de nuevos clientes, permite que en Solumed ofrezcan respuestas integrales sobre sistemas de calidad y su implantación, energías renovables y medioambiente, clima laboral y la mejora de la carrera profesional, la gestión pública municipal y su eficiencia y, completando nuestra cartera de servicios, el asesoramiento en la planificación y gestión de destinos turísticos.

Se trata de un equipo humano altamente cualificado para desarrollar cada uno de estos proyectos, cuya profesionalidad se evidencia por la calidad de sus diagnósticos, la creatividad en las estrategias y la eficiencia en la implementación de las mismas. Solumed, tiene su sede principal en Valencia, aunque también se encuentra localizado en los municipios de Manises o en la provincia de Almería.

El objetivo de Solumed, es por tanto ofrecer respuestas integrales sobre sistemas de calidad y su implantación, energías renovables y medioambiente, clima laboral y la mejora de la carrera profesional, la gestión pública municipal y su eficiencia y, completando su cartera de servicios, el asesoramiento en la planificación y gestión de destinos turísticos.

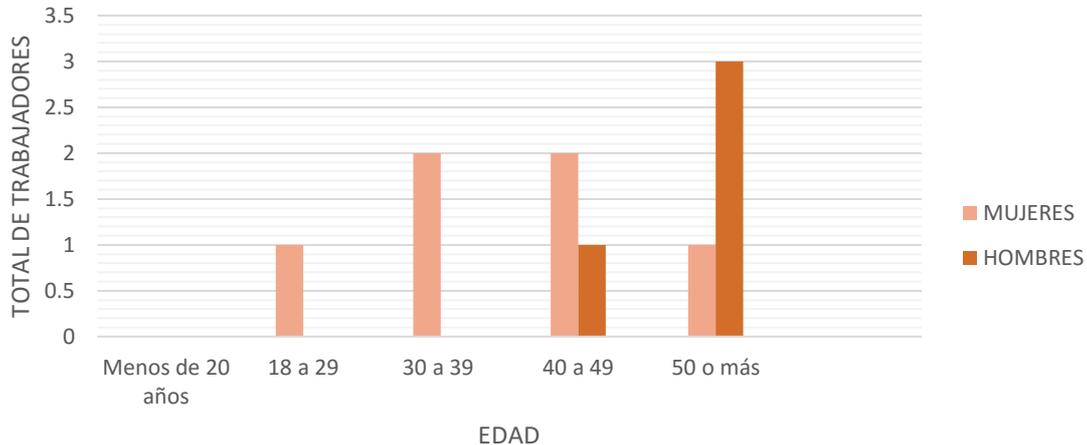
2.1 PERSONAL LABORAL:

Solumed Consultores cuenta con una plantilla fija de 10 trabajadores, compuesta por 6 mujeres y 4 hombres.

2.1.1 Distribución por sexo y edad

EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 años	0	0	0
18 a 29	1	0	1
30 a 39	2	0	2
40 a 49	2	1	3
50 o más	1	3	4
TOTAL	6	4	10

Tabla 1. Distribución de plantilla por edades



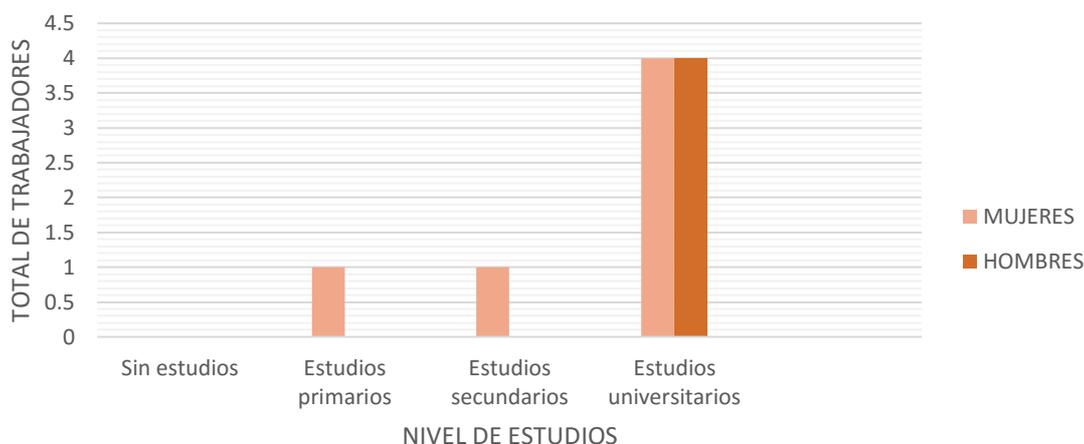
Gráfica 1. Distribución de la plantilla por edades

Si echamos un ojo a la distribución por edades, podemos observar que la distribución por franja de edad y sexo, sitúa a la mayoría de los hombres en las franjas de edad de 50 o más, excepto un caso entre 40 a 49, mientras que las mujeres se encuentran distribuidas en todas las franjas de edad excepto en la de menos de veinte años, siendo la franja de 30 a 39 la que representa un mayor porcentaje de mujeres junto con edades de entre 40 a 49, con dos mujeres en cada una de ellas. Observamos que las mujeres presentan una distribución más continua, en contraposición a la representación de los hombres que se sitúan en su mayoría en la franja más envejecida.

2.1.2 Distribución por sexo y nivel de estudios

NIVEL DE ESTUDIOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	1	0	1
Estudios secundarios	1	0	1
Estudios universitarios	4	4	8
TOTAL	6	4	10

Tabla 2. Distribución de la plantilla por nivel de estudios



Gráfica 2. Distribución de la plantilla por nivel de estudios

En la tabla número 2, encontramos que la distribución del nivel de estudios está formada en un 80% por personas, tanto hombres como mujeres con estudios universitarios, un 10% con estudios secundarios y un 10% con estudios primarios correspondientes ambos a mujeres. Podemos destacar, que aun que tanto hombres como mujeres ocupan de forma igualada la franja de estudios universitarios, encontrando un mayor número de mujeres con estudios primarios y secundarios en comparación con el número de hombres que es 0.

2.1.3 Distribución por sexo y tipo de contrato

Los datos referentes a la vinculación laboral de la plantilla actual, muestran que el personal queda recogido principalmente dentro del tipo de contrato laboral indefinido, donde encontramos gracias a la suma de hombres y mujeres el 60% de la plantilla siendo un 40% mujeres y un 20% hombres. El segundo gran grupo lo formaría el contrato temporal donde se ubica un 20% de la plantilla quedando la menor representación en contratos como el de aprendizaje u otros con un 10% de la plantilla cada uno.

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Indefinido	4	2	6
Temporal	1	1	2
Prácticas	0	0	0
Aprendizaje	1	0	1
Otros	0	1	1
TOTAL	6	4	10

Tabla 3. Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato



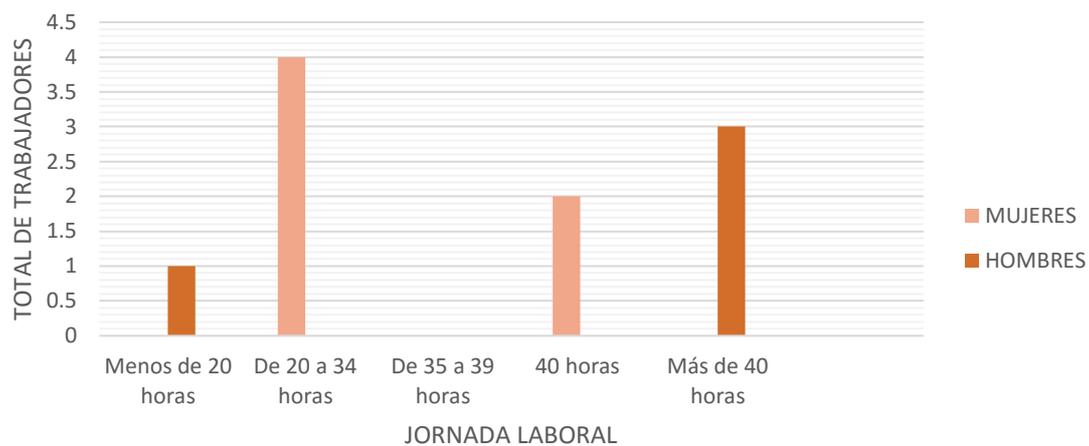
Gráfica 3. Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato

Observamos por tanto que, dentro del contrato indefinido, la mayor representación de este, está formada por mujeres, siendo estas el doble que los hombres, el 40% frente al 20% de los hombres. Pese a esto, debemos observar que al haber un 60% de mujeres en la plantilla y un 40% de los hombres, hay una representación bastante equitativa de ambos en el tipo de contrato indefinido.

2.1.4 Distribución por jornada laboral semanal

JORNADA LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 horas	0	1	1
De 20 a 34 horas	4	0	4
De 35 a 39 horas	0	0	0
40 horas	2	0	2
Más de 40 horas	0	3	3
TOTAL	6	4	10

Tabla 4. Distribución por jornada laboral semanal



Gráfica 4. Distribución por jornada laboral semanal

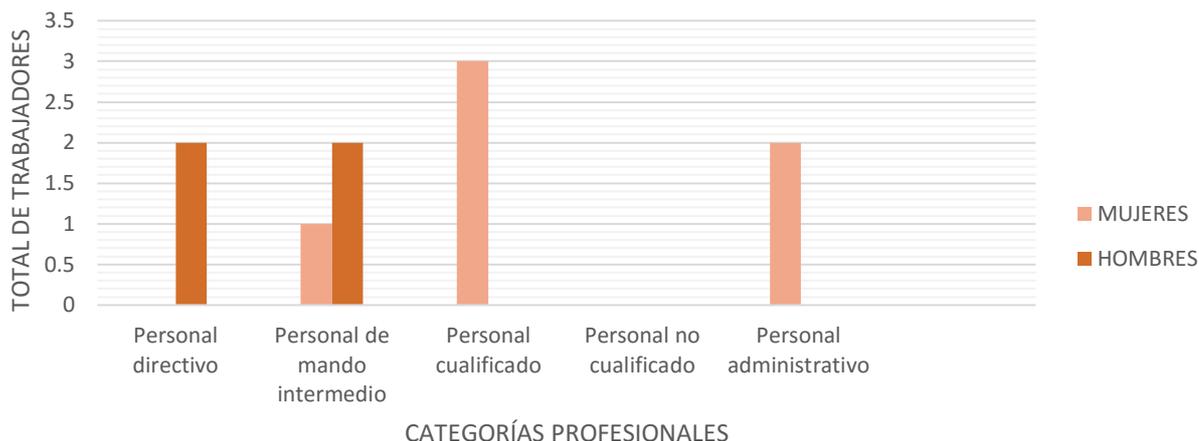
Es en este punto donde encontramos algunas de las mayores diferencias, ya que si analizamos primero los contratos de los hombres que trabajan en la empresa, 3 de 4 tienen un contrato de más de cuarenta horas y sólo uno de ellos menos de veinte. Estos tres hombres se corresponden con puestos de personal directivo o mando intermedio. En cuanto a las mujeres, observamos que se distribuyen solamente en dos de los cinco rangos propuestos, igual que los hombres, pero con la diferencia de que estas oscilan entre 29 a 34 horas cuatro de ellas, lo que equivaldría a una media jornada y las otras dos mujeres que componen la plantilla 40 horas, de forma que no encontramos ninguna mujer que realice más de cuarenta ni menos de veinte horas.

2.2 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS:

2.2.1 Distribución por categorías profesionales

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Personal directivo	0	2	2
Personal de mando intermedio	1	2	3
Personal cualificado	3	0	3
Personal no cualificado	0	0	0
Personal administrativo	2	0	2
TOTAL	6	4	10

Tabla 5. Distribución por categorías profesionales



Gráfica 5. Distribución por categorías profesionales

Al observar la distribución por categorías profesionales, encontramos que la mayor parte de la plantilla laboral se condensa en el caso de los hombres, en personal directivo y de mando intermedio. En el caso de las mujeres, no encontramos ninguna entre el personal directivo, sólo una en mando intermedio y la mayor proporción de las que forman la plantilla repartidas entre personal cualificado y personal administrativo. Podríamos decir, pese a las notables diferencias de distribución, que el rango más equitativo es el de personal intermedio, pese a que encontramos la mitad de mujeres que hombres.

2.2.2. Organigrama



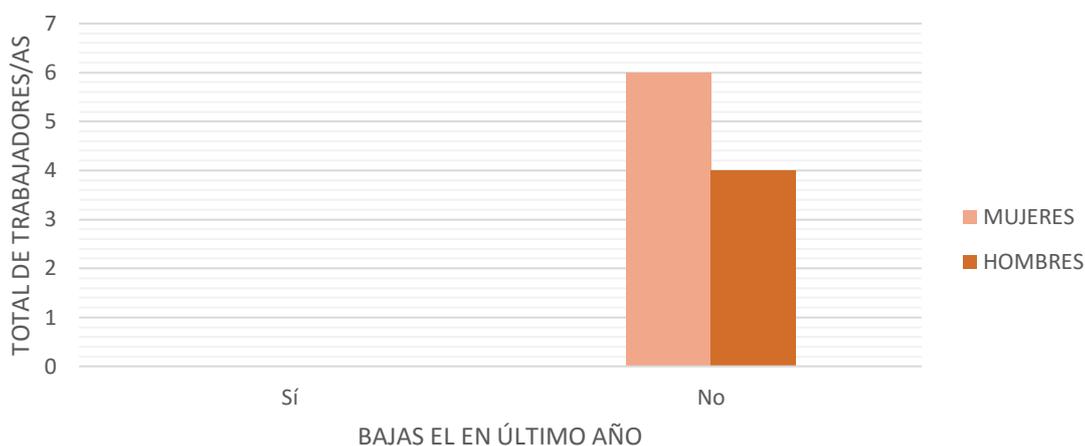
2.3 MOVIMIENTOS DEL PERSONAL:

2.3.1: Número de bajas

Como podemos observar en la gráfica 6, ninguno de los trabajadores que componen la plantilla de Solumed ha necesitado tomarse ninguna baja en el tiempo que llevan trabajando para la empresa.

BAJAS EN EL ÚLTIMO AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SI	0	0	0
NO	6	4	10
TOTAL	6	4	10

Tabla 6. Número de bajas en el último año



Gráfica 6. Número de bajas en el último año

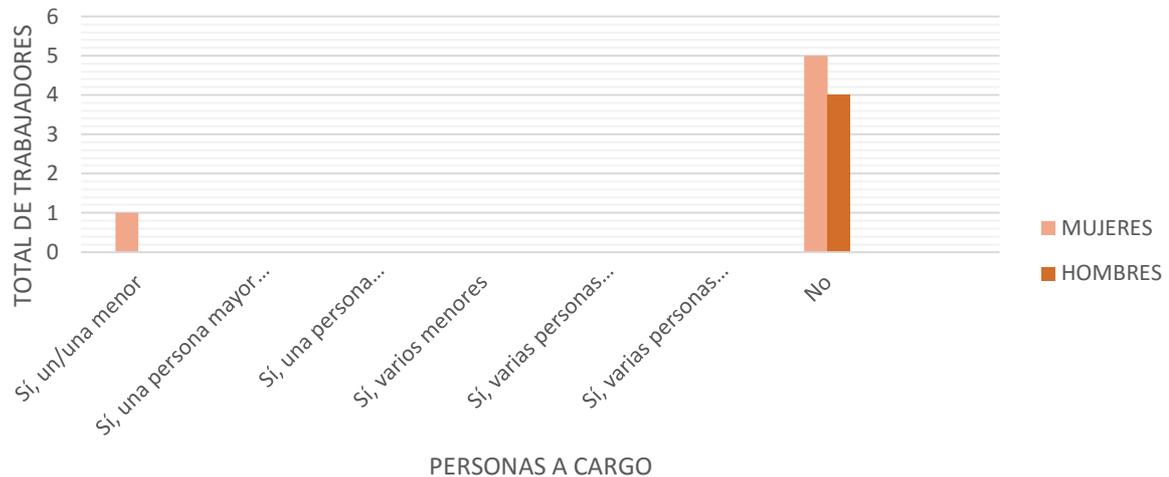
2.4 RESPONSABILIDADES FAMILIARES:

2.4.1 Número de hijos e hijas y otras personas a cargo

PERSONAS A CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí, un/una menor	1	0	1
Sí, una persona mayor dependiente	0	0	0
Sí, una persona dependiente	0	0	0
Sí, varios menores	0	0	0
Sí, varias personas mayores dependientes	0	0	0

Sí, varias personas dependientes	0	0	0
No	5	4	9
TOTAL	6	4	10

Tabla 7. Distribución por personas a cargo



Gráfica 7. Distribución por personas a cargo

Como podemos observar, la mayoría de la plantilla, tanto hombres como mujeres sumando todos ellos el 90%, no tienen personas a cargo, solo encontramos un caso de una mujer con un/una menor a cargo.

2.5 FORMACIÓN:

2.5.1 Formación realizada a lo largo del último año

FORMACIONES	MUJERES	HOMBRES
Taller formativo sobre el compliance penal, consideraciones para los sistemas de calidad	3	2
Adaptación de la norma ISO 9001, 2008 a la versión 2015	3	0
Liderazgo y gestión pública	0	2
Curso de capacitación SICTED	1	0
Curso de contabilidad	1	0

Tabla 8. Formaciones realizadas a lo largo del último año

2.5.2 Formación prevista a realizar

La formación prevista a realizar en el próximo año se encuentra pendiente a falta de aprobar el plan anual de formación.

2.6 PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el último año, se ha producido la promoción de 1 hombre y 1 mujer del equipo de trabajo de Solumed Consultores.

El hombre ha promocionado de colaborador a mando intermedio, la mujer de mando personal cualificado a mando intermedio.

2.7 RETRIBUCIONES

Los datos facilitados por la empresa son los siguientes:

CATEGORIA PROFESIONAL	RETRIBUCIÓN MENSUAL AGOSTO	
	MUJERES	HOMBRES
Personal directivo		2705,88
Personal de mando intermedio	1581,57	1581,57
Personal cualificado	687,43	
Personal Administrativo	1805,16	
Colaboradores		439,22

Tabla 9. Retribuciones desagregadas por sexo y categoría profesional

3. MARCO TEÓRICO

3.1 QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD Y POR QUÉ SON NECESARIOS

¿Qué son los planes de igualdad? “Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores tienen la obligación

de que las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Sin perjuicio de lo enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de la plantilla. Por su parte, el Art. 46 de la mencionada Ley establece que los planes de igualdad de las empresas, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, garantizando el acceso de la representación legal de la plantilla de la empresa o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Para impulsar la adopción de planes de igualdad, el Gobierno ha establecido medidas de fomento, dirigidas a empresas y otras entidades. Entre estas medidas, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad prevé la puesta en marcha de dos actuaciones: la convocatoria de subvenciones para pymes para la implantación voluntaria de planes de igualdad, y el Servicio de asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de planes de igualdad en las empresas, que responden al compromiso de facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas (<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/planIgualdad.htm>).

Por tanto, un plan de igualdad es un documento estratégico, dirigido a posicionar favorablemente a una empresa u organización en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres y un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad. La finalidad de este, es por tanto integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión. Para ello, es necesario que el Plan de Igualdad contribuya a:

- ✓ Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la organización.
- ✓ Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos, responsabilidad social, entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.
- ✓ Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, es decir, lograr que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida.
- ✓ Garantizar un adecuado tratamiento de la gestión del talento de su personal, así como una mejora del conocimiento de la organización y con ello, de su funcionamiento.

http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/planif_presup/genero/documentacion/29611_4.pdf

3.2 NORMATIVA DE REFERENCIA: LOS PLANES DE IGUALDAD DESDE LAS LEGISLACIONES.

Algunos de los marcos legislativos en los que se encuadra las leyes de igualdad y que ayudan al cumplimiento y realización de los planes de igualdad son las siguientes: La Constitución Española de 1978, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

Con la aprobación de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, se establecen actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación,

solidaridad, deporte, violencia de género, etc.

La Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se aprueba el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, establece un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos existentes y garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española. En cumplimiento del artículo 77 de la citada Ley Orgánica 3/2007 en todos los Ministerios se encomienda a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia.

Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007 se determinan los órganos directivos de los diferentes departamentos ministeriales que desarrollarán las funciones de las Unidades de Igualdad previstas en la citada Ley Orgánica 3/2007, se encomendó a la Secretaría General Técnica el desarrollo de dichas funciones.

Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007 se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. El Plan se inspira en dos principios: no discriminación e igualdad, y desarrolla cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.

La Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Autónomos ha dado cumplimiento al artículo 64 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007 que establece que el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

La Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación

frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. El artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá entre otros principios el compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (<http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/>)

3.3 FASES PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de orientar a las empresas de la Comunidad Valenciana para la obtención del visado de sus planes de igualdad, contemplado en el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, que les permitirá beneficiarse de incentivos y ayudas por parte de la Generalitat, se presenta la Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. Ésta, pretende ser un instrumento práctico, claro y sencillo, a la vez que una herramienta útil, tanto para la empresa como para su personal en el proceso de reflexión y propuesta de medidas concretas.

Con este propósito La Guía, desgrana el concepto de Plan de Igualdad y las fases para su elaboración, así como la normativa aplicable que facilita el proceso de reflexión y análisis, a la vez que ofrece herramientas útiles para el diseño e implantación de medidas de igualdad en las empresas, como única vía para hacer posible unas relaciones laborales en las que la igualdad de género sea una realidad. Es esta guía, por tanto, la que utilizaremos para introducir las fases de un plan de igualdad.

Fases Plan de Igualdad en empresas

COMPROMISO

- Partes suscriptoras: Dirección, Dpto. RR.HH, Representantes trabajadores y trabajadores
- Responsable implantación
- Calendario elaboración Plan
- Fecha implantación
- Objetivos
- Actuaciones

DIAGNÓSTICO

Estudio de situación:

- Recogida de información empresa y plantilla
- Detección de necesidades por áreas

PLAN DE IGUALDAD

DISEÑO DEL PLAN

1. Fundamentación jurídica
2. Pretensiones
3. Resultado del diagnóstico
4. Justificación de actividades a desarrollar por áreas:
 - Medida/s Área Acceso al empleo
 - Medida/s Área Conciliación
 - Medida/s Área Clasificación Profesional, Promoción y Formación
 - Medida/s Área Retribución
 - Medida/s Área Salud Laboral
 - Medida/s Área Comunicación y Lenguaje no sexista

IMPLANTACIÓN

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

3.4 CONCEPTOS PRINCIPALES

Para profundizar en el tema que vamos a desarrollar, creo necesario destacar algunos conceptos principales que nos ayudarán a comprender los resultados que obtengamos con nuestro cuestionario. Estos son:

- **Igualdad:** La igualdad legal o igualdad de derecho no implica la igualdad real, este concepto según la RAE queda definido con “la condición de una/o igual a otra/o. Implica que debe haber paridad e identidad”. Este concepto se aplica actualmente en el ámbito jurídico mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la cual se aplican medidas contra las diferentes desigualdades por razón de sexo. No obstante, para conseguir la igualdad real es necesario trabajar para esta, es necesario desde las instituciones, de forma individual o colectiva, traspasar la igualdad de derecho y trabajo desde el concepto de igualdad con todas sus derivaciones (igualdad de género, igualdad de hecho, igualdad de trato, igualdad de oportunidades, etc.).
- **Igualdad de género:** Relación de equivalencia, entendida esta como un mismo valor para todas las personas, equitativa e idéntica, independientemente de su sexo, i por tanto son iguales. De esta forma, es necesario entender como apunta Celia Amorós que “la igualdad de género es el concepto normativo regulador de un proyecto feminista de transformación social”.
- **Igualdad de trato y de oportunidades:** De acuerdo con el artículo 3 de la LOI, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda

discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Discriminación Directa:** Situación donde se encuentra una persona que esté, haya estado o pudiera estar siendo tratada de forma diferente por razones de sexo, de forma que este trato diferenciado, acabe produciendo desigualdades, y en este sentido, una realidad menos favorable en comparación con la de otra persona de diferente sexo.

- **Discriminación Indirecta:** Situación por la cual una disposición, criterio o práctica rutinaria (voluntaria o involuntaria) que son aparentemente neutras colocan a personas de un sexo en desventaja particular en comparación con otras personas de sexo diferente.

- **Sistema sexo - género:** Sistema por el cual cada sociedad o cada grupo, establece un conjunto de normas que van dirigidas a la sexualidad y a la reproducción. Se trata de como en cada cultura y en cada sociedad se construyen diferencias sexuales a partir de las relaciones jerárquicas existentes marcando quien debe ocupar cada espacio físico y simbólico en cada momento. Este sistema establece una identificación entre:

a) **Sexo:** Características biológicas obtenidas a partir de haber nacido con un órgano reproductor masculino o femenino. El sexo son las características naturales e inmodificables y describe, por tanto, la diferencia biológica no determinando necesariamente los comportamientos.

b) **Género:** Características, actitudes y conductas diferenciadas en un contexto social que son atribuidas de forma diferente a mujeres y hombres. Este conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales son construidas por la cultura, tomando como base la diferenciación sexual, el sexo. Estas características no solamente nos organizan socialmente, sino que también se traducen en desigualdades y marginación para los colectivos estratificados jerárquicamente en una posición de inferioridad (el femenino).

- **Igualdad Formal:** Reglas, las leyes y las normas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres. En estas leyes se busca integrar el principio de no discriminación y de igualdad, frente a la ley, es decir, igualdad de derecho, pero no de hecho. Destacar que, a pesar de ser una condición necesaria para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, esta no es suficiente por si sola.

- **Igualdad Real:** Igualdad de trato. Se traduce en la no discriminación basada en el sexo de la persona, ni directa ni indirecta.

- **Perspectiva de género:** Necesidad de considerar las diferencias sociales existentes entre las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres en todas las fases de la

vida. En nuestro plano, en el ámbito laboral de las mujeres y de los hombres. Es fundamental conocer estas diferencias a partir de un análisis o diagnóstico de género, con sus correspondientes indicadores de partida que nos ayuden a desvelar y medir el impacto, identificando la situación de partida, buscando como abordar las desigualdades constantes que se pueden producir por la inercia de una socialización y educación diferenciada entre mujeres y hombres. De esta forma, es necesario incorporar esta perspectiva en todos los procesos sociales, sobre todo en el diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas empresariales y públicas.

- **Brecha de género:** Construcción analítica y empírica que aparece a partir de las desigualdades y diferencias que podemos encontrar entre las categorías de una variable en relación a las tasas masculinas y femeninas. Por ejemplo, en **la brecha salarial**, la variable sería la retribución económica diferenciada que puede llegar a recibirse por razones de sexo, donde el cuerpo normalizado en el espacio laboral (el masculino), recibe por esta normalización una mayor retribución que el cuerpo normalizado en el espacio doméstico, el femenino.

- **División sexual del trabajo:** Limitación socializadora histórica en el ejercicio de la libertad que establece, según el sexo, a mujeres y hombres en espacios totalmente diferenciados, opuestos y complementarios. La división sexual del trabajo es la corriente cultural, una construcción social que normaliza y naturaliza a los hombres en el espacio laboral remunerado, en el espacio de trabajo, y a las mujeres en el espacio doméstico o el espacio de los cuidados y la crianza. Esta forma de pensar en mujeres y hombres de forma diferenciada, produce efectos a las organizaciones produciendo diferentes segregaciones espaciales, tanto para hombres como para mujeres:

a) **Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y/o hombres en ciertos tipos de profesiones, áreas o sectores. Estas acumulaciones sociales concentran a las mujeres en trabajos considerados tradicionalmente feminizados, ligados al ámbito doméstico (limpieza, cuidados, enseñanza, etc.); y a los hombres en tareas consideradas masculinizadas, ligadas a espacios de decisión, fuerza, peligrosidad, etc. Este tipo de segregación, que piensa los espacios en referencia al sexo de las personas, produce fuertes barreras de discriminación tanto para mujeres, como para hombres, que desean acceder a puestos de trabajo que no están acotados a su sexo.

b) **Segregación vertical:** Hace referencia a la concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y en ciertos niveles de responsabilidad. Es de sobra conocida, la dificultad para acceder a ciertos puestos de toma de decisiones y de poder por parte de las mujeres. Este hecho se conoce también como **techo de cristal**,

por el que podemos encontrar en ciertas organizaciones datos muy bajos de mujeres en consejos de administración o puestos directivos.

- **Corresponsabilidad:** Responsabilidad compartida. Esta, es común para dos o más personas que comparten una obligación o compromiso. El concepto de corresponsabilidad va ligado a la inmersión de hombres en el espacio doméstico, la paternidad y el compartir las obligaciones comunes dentro de las relaciones familiares e interpersonales con la incorporación de la mujer al espacio laboral remunerado.

- **Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:** Orden del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal y familiar a partir del cumplimiento de la legislación laboral, a partir de medidas destinadas a conseguir un equilibrio entre las necesidades de la empresa y de la plantilla correspondiente. Las medidas, leyes o normas de conciliación proporcionan a los trabajadores y trabajadoras la opción de combinar de forma sana la vida personal, familiar y laboral. Se trata de un elemento importante en la gestión del capital humano, que aparece motivado a partir de los cambios humanos que se van dando socialmente con la inmersión de las mujeres en el mercado laboral, y con el deseo de los hombres de participar más activamente en la educación y el cuidado de sus hijos e hijas sobre todo en los primeros años de vida.

- **Transversalidad:** Según el artículo 15 de la LOI, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas, lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de sus actividades.

4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

En este punto, detallaremos el planteamiento metodológico que hemos utilizado para conseguir los resultados obtenidos en este diagnóstico, destacando la información recabada mediante la participación de la plantilla de Solumed Consultores, S. L.

A partir de esta aplicación metodológica, se pretende adivinar el grado de conocimiento alrededor de la igualdad que tienen los y las responsables, y los y las trabajadoras de Solumed Consultores, S. L.

La técnica utilizada para la investigación y el diagnóstico ha sido el **cuestionario**.

A partir del cuestionario se ha buscado dibujar el contexto, el entorno laboral donde entran en relación los y las trabajadores y trabajadoras, con la propia empresa. También se han abordado temas en relación a los puestos de trabajo y las diferentes problemáticas que pueden existir en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la propia empresa, buscando una mirada generalizada y

cuantitativa de las diferentes realidades de género que se pueden encontrar en el propio entorno laboral.

4.1 OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

Para la realización de esta investigación, se han contemplado tres objetivos generales:

- a) Recabar la información significativa desde las diferentes áreas que afectan a la relación laboral que se produce dentro de la empresa.
- b) Analizar los resultados y tomar decisiones de cambios o permanencias orientadas al establecimiento del I Pla de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres de Solumed Consultores, S.L., definiendo de esta forma el establecimiento de medidas que afecten positivamente a la equidad de las relaciones de género dentro de la empresa.
- c) Informar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sobre la situación socio-laboral existente en materia de igualdad.

4.2 ÁREAS DE ANÁLISIS

Las áreas de análisis planteadas para la investigación están basadas en aquellas áreas planteadas en el Decreto 133/2007 sobre las condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana. Las áreas planteadas son las siguientes:

Contexto Laboral.

Acceso a la ocupación.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Clasificación profesional, promoción y formación.

Retribuciones.

Salud laboral

Comunicación y lenguaje no sexista.

4.3 METODOLOGÍA

Como se ha mencionado en la introducción de este apartado, la metodología utilizada está basada en una metodología ecléctica que enlaza técnicas y recogida de datos tanto cualitativos como cuantitativos.

4.3.1 Técnicas utilizadas en la investigación

La técnica utilizada para recabar la información necesaria para la realización del diagnóstico ha sido:

Cuestionario: Se ha administrado a trabajadores y trabajadoras de la empresa. En este, se abordan diferentes áreas de estudio como: la situación laboral, percepción del propio puesto de trabajo en relación a la igualdad de oportunidades, situación personal y familiar, conocimientos en temas de igualdad, necesidades que podrían detectar, así como preguntas relacionadas con las diferentes áreas marcadas para la realización del diagnóstico.

4.3.2 Parámetros descriptivos de las encuestas

Tabla 10. Parámetros descriptivos de las encuestas

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES	
Características	6 mujeres 4 hombres
Lugar dentro del Organigrama	Personal Directivo: 2 Personal de mando Intermedio: 3 Personal Cualificado: 3 Personal No Cualificado: 0 Personal Administrativo: 2
DESCRIPCIÓN DEL TIEMPO DE ENCUESTA	
Fecha	21/08/2017 20/09/2017
Duración	10-15 minutos aproximadamente
Lugar	Online. Plataforma google forms

4.4 IDEAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Quiero añadir este punto, para tener en cuenta la necesidad de realizar un seguimiento periódico de la puesta en marcha de todas las acciones programadas. A través de dicho seguimiento, conoceremos los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de la acción concreta y los resultados obtenidos, permitiendo una mejora en ellos y permitiendo los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones. En la fase de evaluación podremos comprobar si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que se establecieron en un primer momento, en función de los criterios de evaluación, para posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no

cumplir correctamente con los objetivos programados.

4.5 LINEAS DE TRABAJO FUTURO

La línea de futuro de este trabajo de investigación, iría dirigida a informar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sobre la situación socio-laboral existente en materia de igualdad, así como tomar decisiones de cambios o permanencias deducidas de las recomendaciones realizadas a la empresa y orientadas al establecimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres de Solumed Consultores, S.L.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS POR ÁREAS DE ESTUDIO

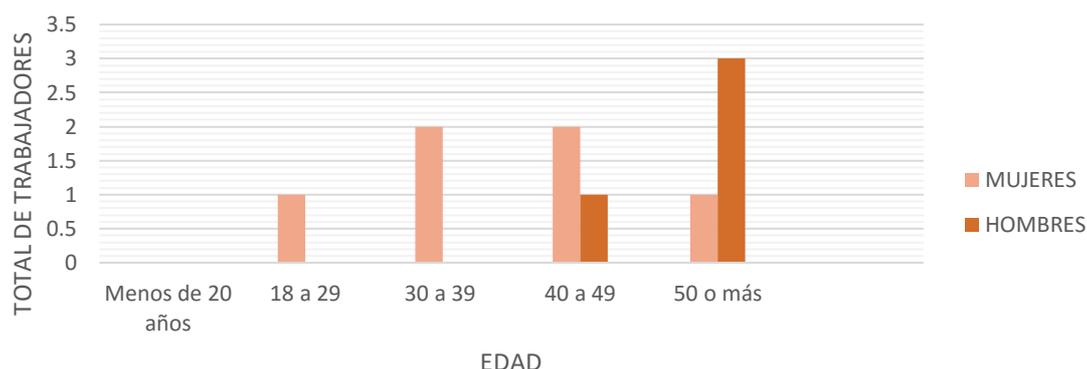
5.1 DATOS PERSONALES

5.1.1 Distribución de la plantilla por sexo

Esta encuesta elaborada para la realización del diagnóstico del plan de Igualdad de Oportunidades de Solumed Consultores S. L, ha sido respondida por un total de 10 trabajadores de la empresa. Estos repartidos entre 6 mujeres y 4 hombres, son el total de personas que trabajan para Solumed Consultores, una empresa pequeña que a su vez colabora con otras empresas más grandes y que está interesada en aumentar su calidad mediante esta evaluación y las posteriores recomendaciones que realizaremos al final de esta.

5.1.2 Distribución por sexo y edad

Gráfica 8. Distribución de plantilla por edades

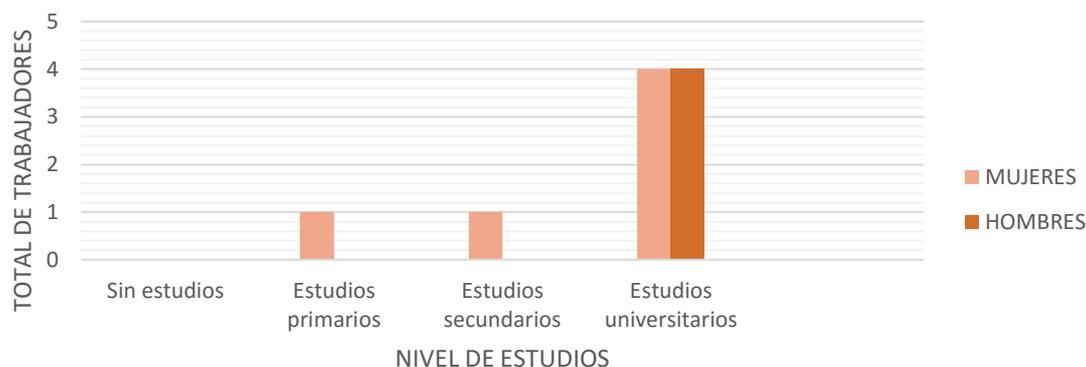


Como podemos observar mediante los datos registrados, la edad de la plantilla es bastante variada, encontramos que las mujeres se mueven entre el rango de 30 a 49 años con alguna excepción tanto por encima como por debajo de ese rango en el que podemos ver se ubican el 66'6% de las mujeres encuestadas, mientras que los hombres se mueven más por el extremo derecho, es decir entre los 40 y los 50 o más, situándose la mayoría de estos en este último rango (50 o más). Podemos observar por tanto como

la representación de las mujeres se encuentra más equilibrada en el centro, aunque encontramos mujeres de casi todos los rangos, mientras que los hombres se sitúan en el rango más envejecido.

5.1.3 Distribución por sexo y nivel de estudios

Gráfica 9. Distribución de la plantilla por nivel de estudios

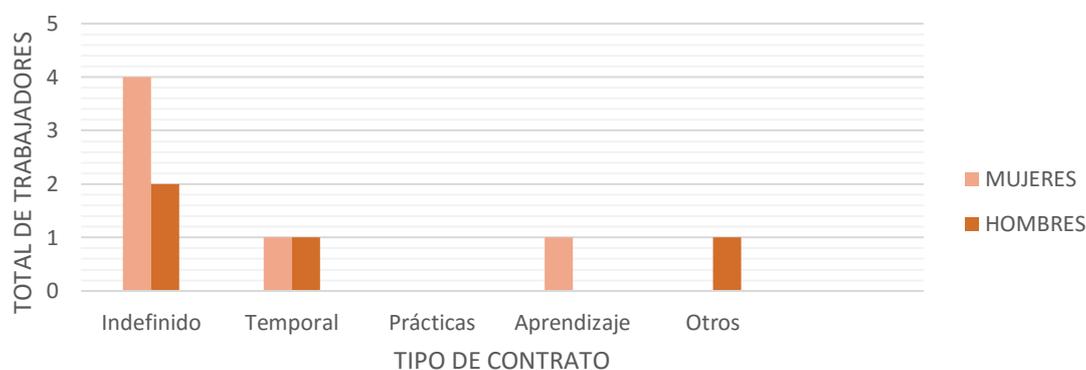


En esta gráfica, encontramos que la plantilla formada por los trabajadores y trabajadoras de Solumed Consultores, es una plantilla en su mayoría de formación superior. Observamos que el 100% de los hombres encuestados, así como el 66'6% de las mujeres presentan estudios universitarios. En el caso de las mujeres encontramos que el porcentaje restante se divide entre estudios primarios y estudios secundarios quedando representadas un 16'6% en estudios primarios y el 16'6% restante en estudios secundarios.

Nos encontramos, por tanto, ante una plantilla altamente formada, tanto por hombres como por mujeres sin encontrar por tanto en este aspecto una brecha importante, es decir una diferencia que ponga en juego la igualdad de género.

5.1.4 Distribución por sexo y tipo de contrato

Gráfica 10. Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato

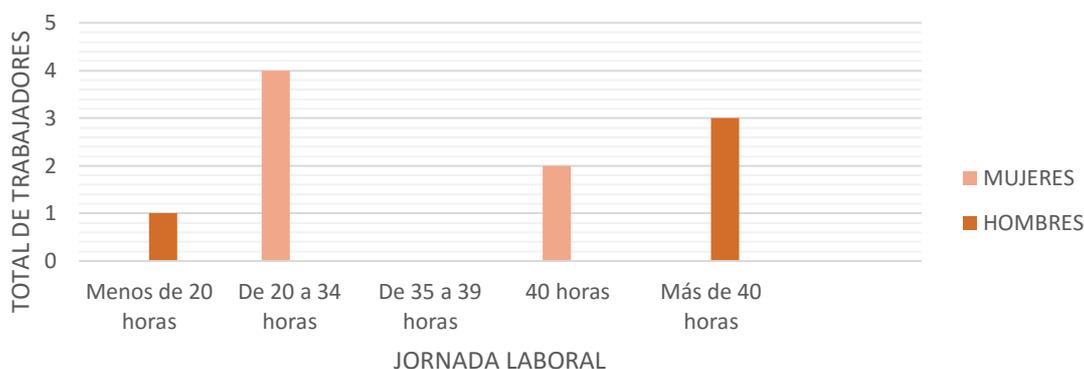


Sobre el tipo de contratos de la plantilla, el 66'6% de las mujeres y el 50% de los hombres presentan contratos indefinidos, mientras que el 16'6% de mujeres y el 25% de hombres contratos temporales y sólo el 16'6% restante de las mujeres un contrato de aprendizaje y el 25% de los hombres otros contratos no habiendo en este momento nadie con un contrato de prácticas.

Observamos que tanto hombres como mujeres, ocupan casi en su totalidad puestos de trabajo que implican alta seguridad laboral. Solo encontramos dos casos de mayor vulnerabilidad con contratos de aprendizaje y otros contratos en los que encontramos representados tanto hombres como mujeres.

5.1.5 Distribución por jornada laboral semanal

Gráfica 11. Distribución por jornada laboral semanal

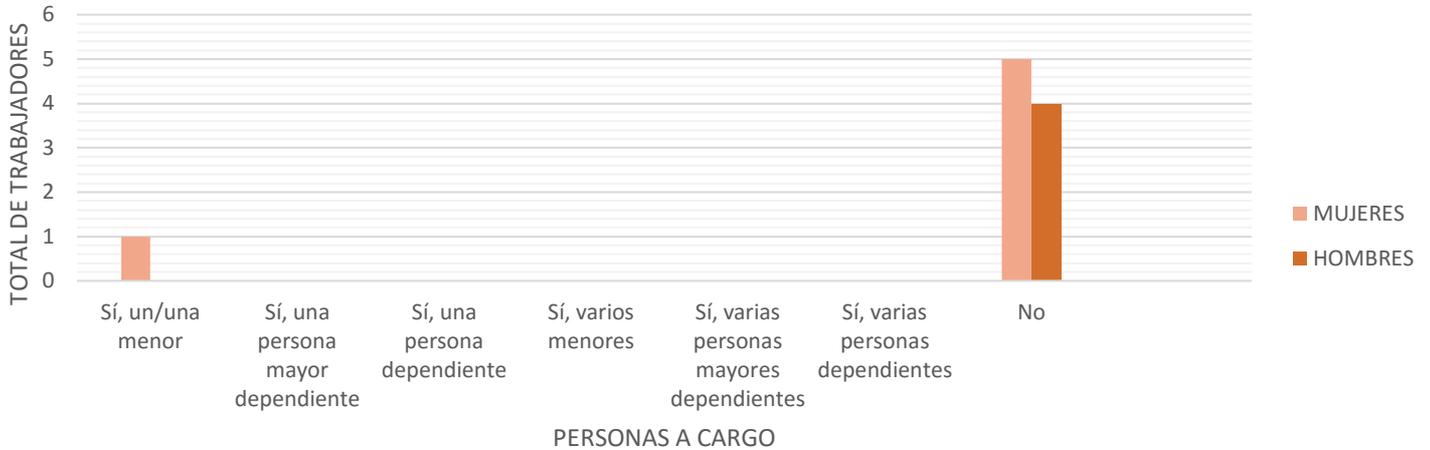


En lo que respecta a las horas semanales trabajadas por la plantilla, las mujeres trabajan mayoritariamente entre veinte y treinta y cuatro horas con un 66'6% seguidas de un 33'3% que trabaja en un rango de cuarenta horas semanales, no encontrando en ningún caso ninguna trabajadora en la franja de más de cuarenta horas, ni ninguna en la de menos de veinte horas semanales. Los hombres por otra parte, quedan situados en su mayoría con un 75% en el rango de más de cuarenta horas semanales, mientras sólo el 15% restante, un solo caso, trabaja menos de veinte horas semanales.

Encontramos por tanto una plantilla formada por hombres que trabajan más horas semanales que las mujeres, presentado la mayoría de estas un trabajo a media jornada, mientras que los hombres hacen en contraposición jornadas completas en casi su totalidad de más de cuarenta horas semanales.

5.2 PERSONAS A CARGO

Gráfica 12. Distribución por personas a cargo

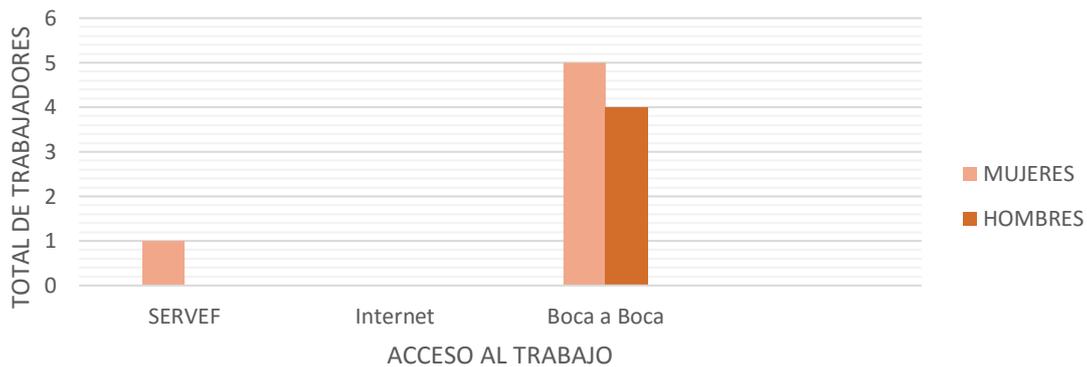


El resultado obtenido en la gráfica, deja ver que el 100% de los hombres y el 83'3% de las mujeres de la empresa no tienen ninguna persona a su cargo. En el caso de las mujeres encontramos que sólo el 13'3%, es decir sólo 1 mujer de la empresa tiene un o una menor a su cargo.

Podemos concluir diciendo, por tanto, que más mujeres que hombres de la plantilla de Solumed Consultores S. L, se ocupan de menores y que ambos se ocupan por igual de personas dependientes y personas mayores.

5.3 ACCESO AL TRABAJO

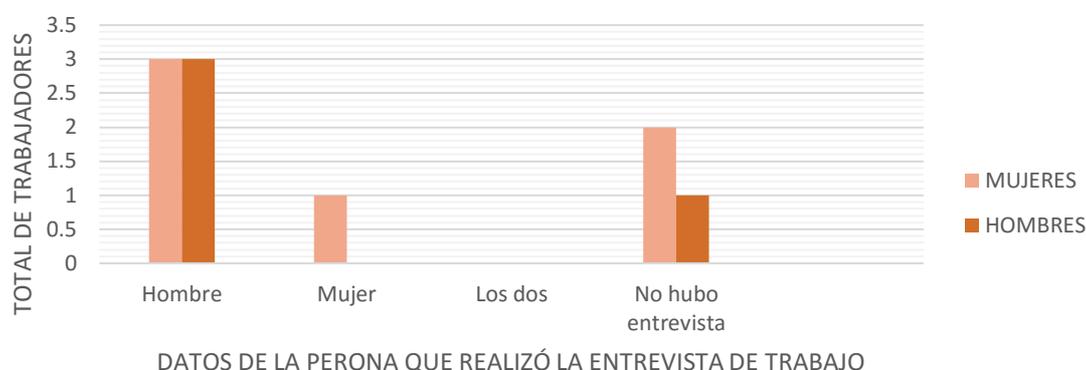
Gráfica 13. Lugar donde encontraron el trabajo



Observamos aquí que la forma mayoritaria de acceso al trabajo tanto para hombres como para mujeres, ha sido el boca a boca seguido por una minoría del 16'6% en las mujeres por la plataforma SERVEF.

5.3.1 Sexo de la persona que realizó la entrevista de trabajo

Gráfica 14. Sexo de la persona que realizó la entrevista de trabajo



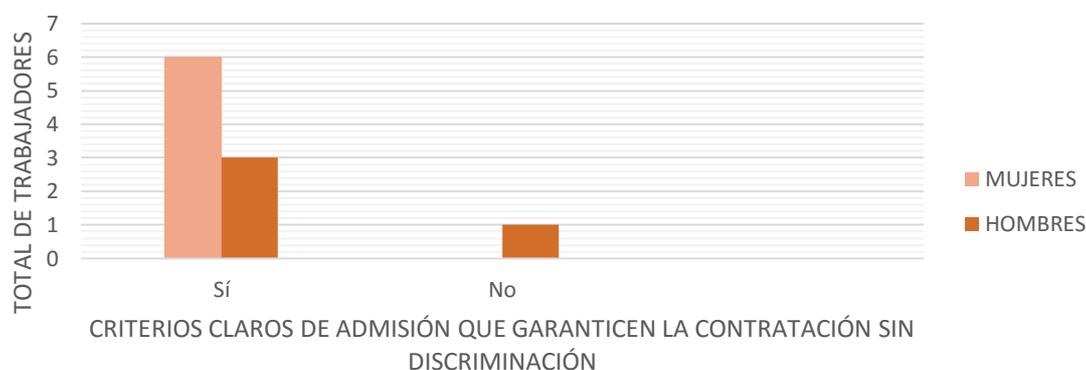
En lo que respecta a las personas que realizaron la entrevista de trabajo, y por tanto seleccionaron la plantilla, encontramos que para las mujeres en un 50% de los casos fue un hombre quien realizó la entrevista, frente a esto, en un 33'3% de los casos no hubo entrevista y en el 16'6% de los casos la entrevista fue realizada por una mujer. Si centramos nuestra atención en los hombres ahora, en el 75% de los casos la entrevista fue realizada por hombres y en el 15% restante no hubo entrevista.

Observamos que no hay diferencias en quién realiza la entrevista en función del sexo del entrevistado, ya que en ocasiones ni si quiera se realizó una entrevista formal y solo en un caso la entrevista fue realizada por una mujer.

Creo que podría ser importante resaltar, que la mayoría de entrevistas son elaboradas por hombres ya que, en el caso de la empresa en cuestión los gerentes son hombres y son quienes realiza las entrevistas, por lo que es interesante recordar que se trata de una sociedad limitada con un organigrama concreto.

5.3.2 Criterios contra la discriminación de género a nivel laboral

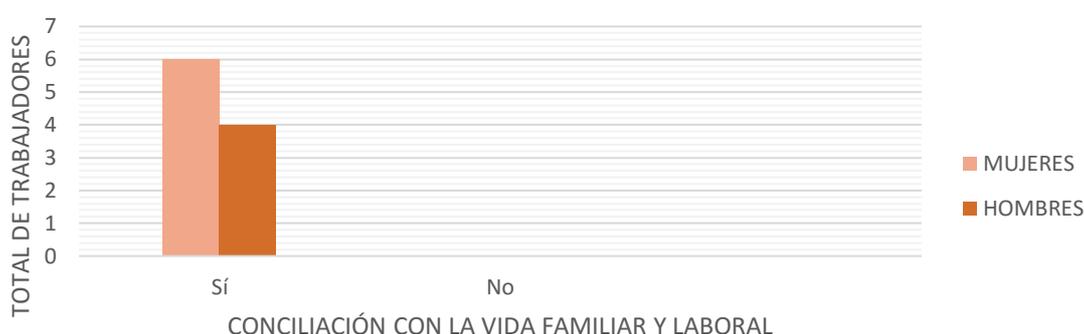
Gráfica 15. Criterios contra la discriminación de género a nivel laboral



Como podemos observar, los datos respondidos a esta pregunta son claros y consistentes. El 100% de las mujeres encuentra que los criterios de admisión que garantizan la contratación son libres de discriminación de género a nivel laboral, así, el 75% de los hombres presenta la misma opinión. Sólo en una de las encuestas realizadas, es decir el 15% de los hombres encuestados piensa que los criterios no son claros. Pese a esto, parece claro que no detectamos ningún sesgo de género por lo que parece que la empresa sigue una línea de igualdad a nivel laboral en este aspecto.

5.4 CONCILIACIÓN

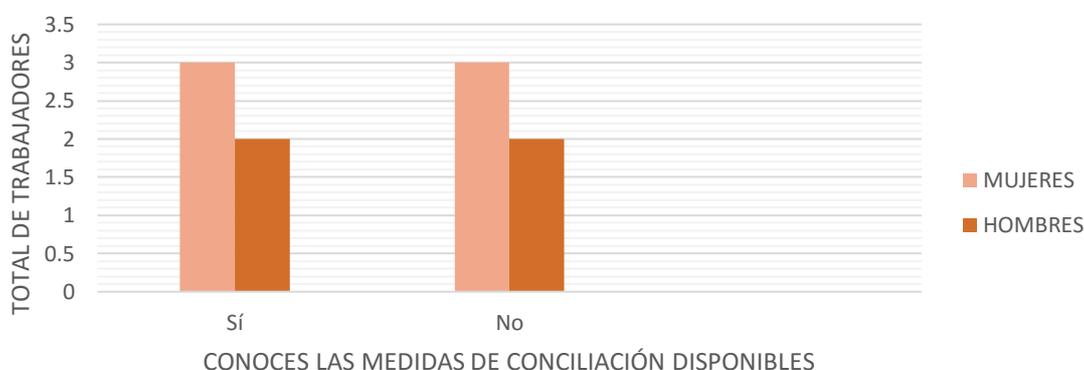
Gráfica 16. ¿Favorece la empresa la conciliación de la vida laboral y familiar?



La respuesta generalizada que encontramos sobre si la empresa en cuestión favorece la conciliación de la vida familiar y laboral es positiva tanto por parte de las mujeres como de los hombres, respondiendo ambos "sí" en el 100% de las encuestas realizadas.

Pese a la acorde respuesta de todos los trabajadores, no existe un documento legal donde queden recogidas las medidas de conciliación, mejora que recomendaremos en el siguiente punto de nuestro trabajo.

Gráfica 17. ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?



Como mencionábamos anteriormente, aunque el 100% de los trabajadores piensa la empresa si favorece la conciliación de la vida familiar y laboral, encontramos que sólo el 50% de estos, tanto hombres como mujeres conoce las medidas que ofrece la empresa, por tanto, queda reflejado en esta encuesta, que el 50% de la plantilla de trabajadores y trabajadoras desconocen las medidas contempladas en la Ley 03/2007 de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres.

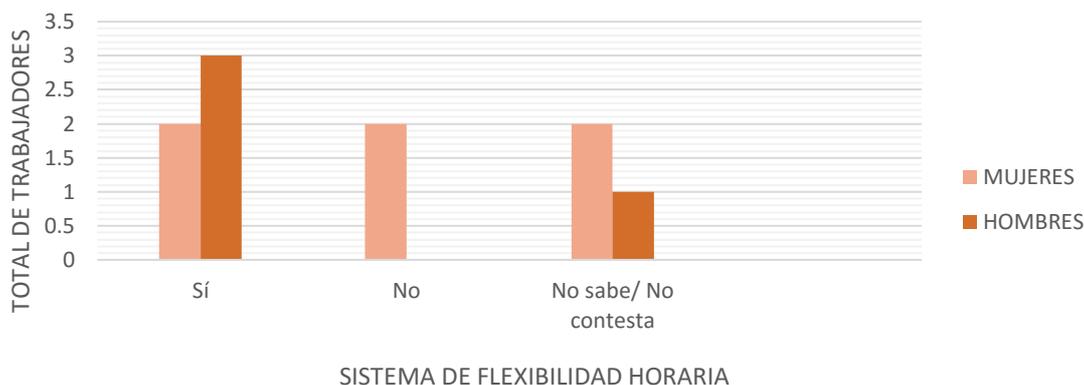
Con este resultado y hablando con los gerentes de la empresa, conocemos que, aunque la empresa favorece y facilita la conciliación de la vida familiar y laboral, no existe ningún documento donde esto quede especificado, ni donde se establezcan las medidas concretas que se van a utilizar con este fin.

El 50% de los hombres que responden sí a conocer las medidas que facilita la empresa, están situados en el organigrama de la empresa en puestos directivos. Las medidas que proponen son las siguientes: atender las demandas específicas de las personas que las demandan, jornada, horario, permisos.

Por parte de las mujeres, se proponen las siguientes medidas: reducción de jornada laboral, flexibilidad horaria, permiso de maternidad, permiso de consulta médica y adaptación de horario laboral.

5.4.1 Medidas establecidas por la empresa

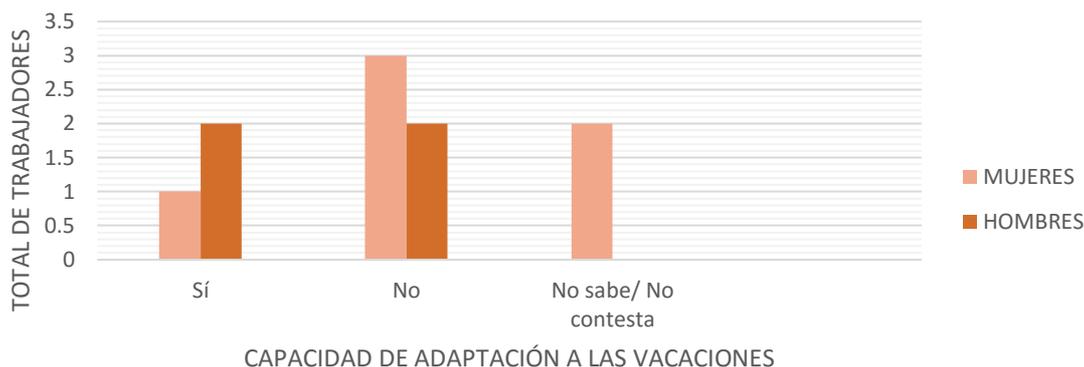
Gráfica 18. ¿Tiene la empresa implantado algún sistema de flexibilidad horaria?



Sobre esta pregunta, hemos encontrado respuestas diversas. En cuanto a las mujeres, el 33'3% opina que sí, otro 33% opina que no y finalmente el 33'3% restante no sabe/no contesta. Podemos deducir de aquí como resaltábamos, que al no haber un documento donde esta información quede reflejada, solo conocen la información las mujeres que por algún motivo hayan necesitado utilizar algún sistema de flexibilidad horaria y podría ser por este motivo que 66'6% restante de las mujeres opinen que no existe tal sistema o hayan respondido que no saben/no contestan. En cuenta a los

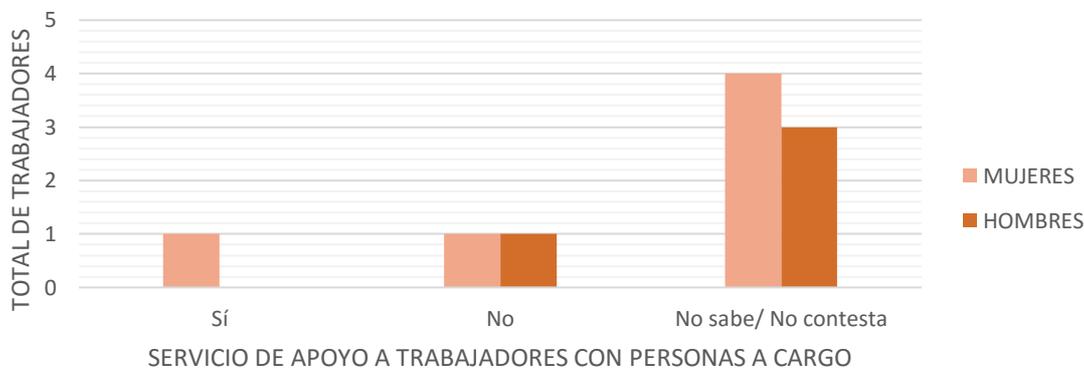
hombres ocurre algo similar, el 75% responde que sí existen sistemas de flexibilidad horaria, y el 15% restante, es decir una persona responde que no sabe no contesta. Estas respuestas, confirman la necesidad de un documento en el que se establezcan y expliciten las medidas de conciliación de las que dispone la empresa.

Gráfica 19. ¿Existe la posibilidad de adaptar las vacaciones a tu vida personal y familiar?



A cerca de la posibilidad de adaptar las vacaciones a la vida personal y familiar de los empleados, la respuesta mayoritaria ha sido negativa por parte de hombres y de mujeres. Por parte de las mujeres, el 50% de estas opina que no hay capacidad de adaptación, los hombres en cambio se debaten 50% y 50% entre el sí y el no. Las mujeres por su parte muestran mayor variabilidad de las respuestas con un 33'3% que opina que no sabe/ no contesta y un 16'6% que opina que sí hay capacidad de adaptación a las vacaciones.

Gráfica 20. ¿Existe o facilita la empresa algún servicio de apoyo para los trabajadores/as con personas a su cargo?



Sobre los servicios de apoyo a trabajadores en la plantilla con personas a cargo, el desconocimiento de estas ha obtenido la mayoría de respuestas. Por parte de las

mujeres, el 66'6% de ellas reconoce que no sabe si existe este servicio, los hombres realizan también esta afirmación en el 75% de los casos. Seguida a esta, se presenta la negativa a la existencia de este servicio de apoyo con un 16'6% en el caso de las mujeres y un 25% en el caso de los hombres.

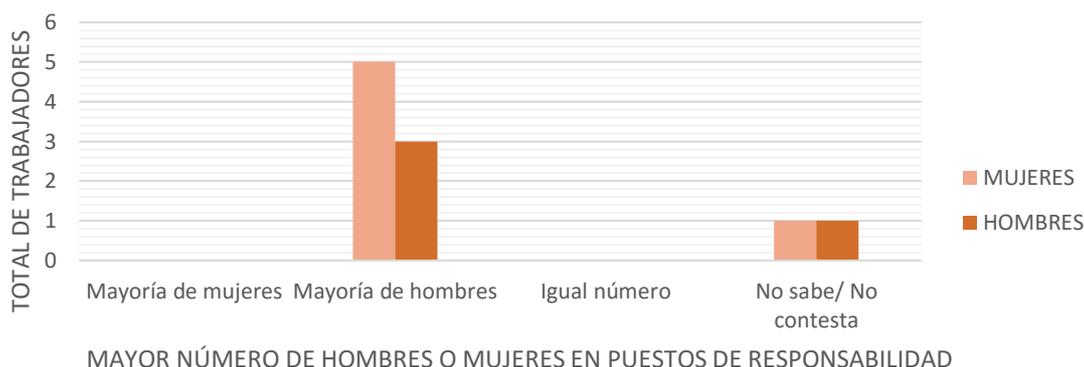
Finalmente, solo hay una respuesta positiva por parte del 16'6% de las mujeres, es decir en un solo caso.

Podemos establecer, por tanto, que existe un desconocimiento generalizado de los servicios de apoyo a los trabajadores y trabajadoras con personas a cargo, por parte de hombres y mujeres.

Como ilustración de lo dicho anteriormente encontramos que sólo una mujer de las 6 y ninguno de los 4 hombres que completan la encuesta, propone un ejemplo de servicio de apoyo proporcionado con la empresa, mencionando los horarios flexibles.

5.5 ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Gráfica 21. En los puestos de responsabilidad, ¿existe un mayor número de mujeres o de hombres?

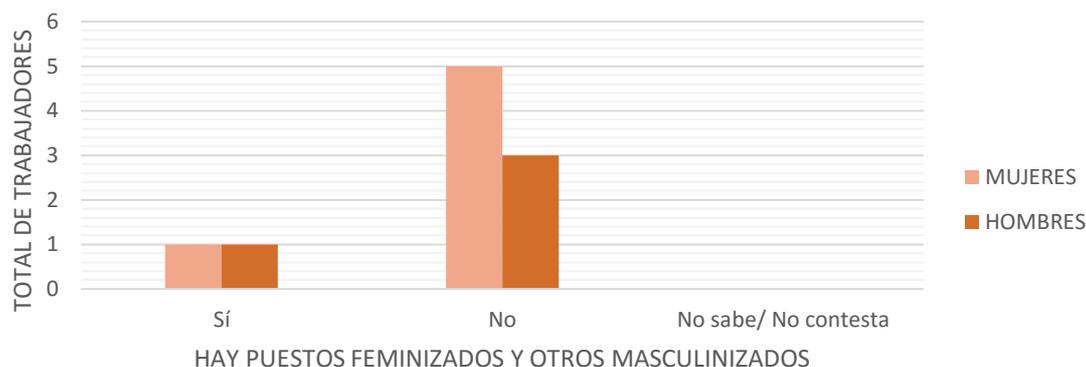


Las respuestas obtenidas en este punto son de suma relevancia, ya que vamos a evaluar que grupo ocupa los puestos de responsabilidad en la empresa. Como sabemos, se trata de una empresa pequeña en la que los gerentes y creadores de esta son hombres, por tanto, no nos sorprende demasiado encontrar que la respuesta mayoritaria tanto de hombres con un 75% como de mujeres con un 83'3% sea mayoría hombres, seguida por un 16'6% de mujeres que no saben/ no contestan y un 25% de hombres que responden lo mismo. Parece estar claro por tanto que no hay mayoría de mujeres en puestos de responsabilidad ni igual número de hombres y mujeres.

Pese a esto, si acudimos a la “gráfica 5. Distribución por categorías profesionales” y al organigrama de la empresa, podemos observar cómo, aunque hay una clara mayoría de hombres en puestos de responsabilidad, sobre todo en el área de dirección donde

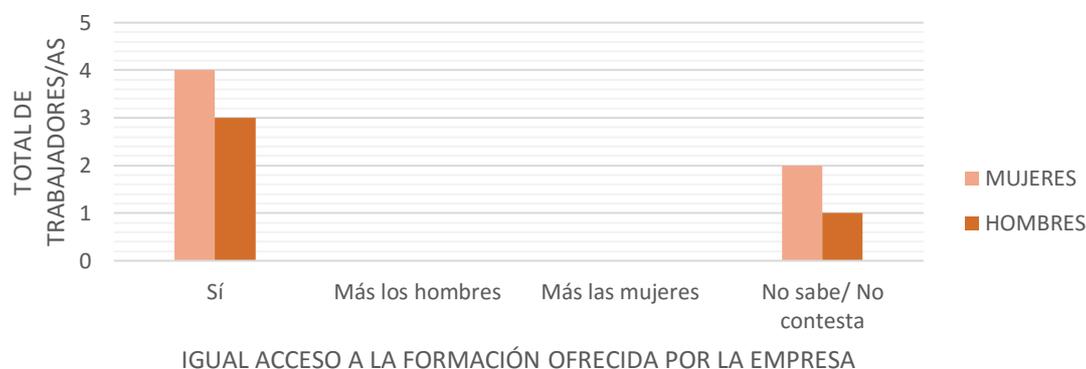
no encontramos ninguna mujer, observamos también como sí aparecen la mayoría de estas ubicadas en las direcciones técnicas de área como mandos intermedios y en el espacio de personal cualificado, estando entre estos peldaños la mayoría de las mujeres que trabajan en la empresa.

Gráfica 22. ¿Crees que hay puestos de trabajo feminizados y otros masculinizados?



La respuesta a la pregunta planteada sobre la existencia o no de puestos de trabajo feminizados y masculinizados ha obtenido una respuesta negativa tanto por hombres como por mujeres, obteniendo un 83'3% en respuestas de las mujeres y un 75% en hombres. El sí obtiene un 16'6% en el caso de las mujeres y un 25% en el caso de los hombres, es decir una persona de cada sexo de la plantilla considera que los puestos de trabajo sí están masculinizados y feminizados. Concluimos por tanto diciendo, que la mayoría de trabajadores y trabajadoras no observan brechas de género en este aspecto.

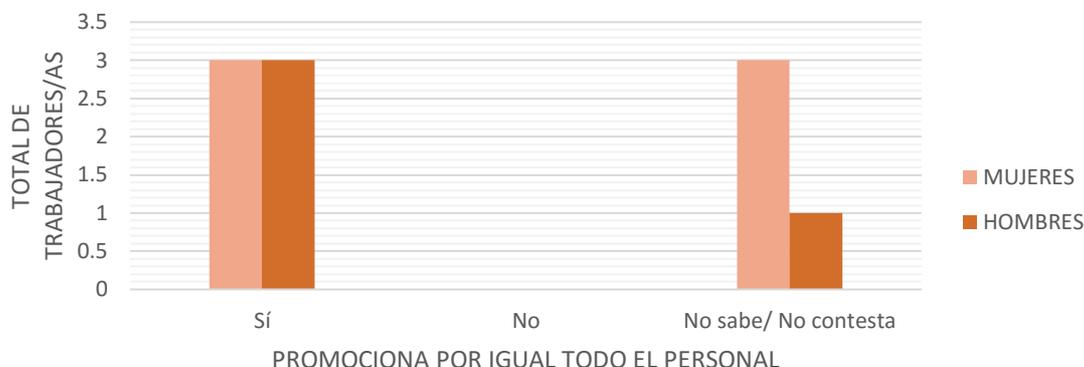
Gráfica 23. ¿Accede por igual todo el personal laboral a la formación que se ofrece a los trabajadores/as por parte de la empresa?



Con respecto al acceso igualitario del personal laboral a la formación que ofrece la empresa para los trabajadores, observamos de nuevo una respuesta común y mayoritaria al sí tanto de hombres como de mujeres, los primeros con un 75% y las

segundas con un 66'6%. Las trabajadoras y trabajadores restantes responden no saber/ no contestar, por lo que debemos abordar esta falta de información para que este proceso sea lo más transparente e igualitario posible.

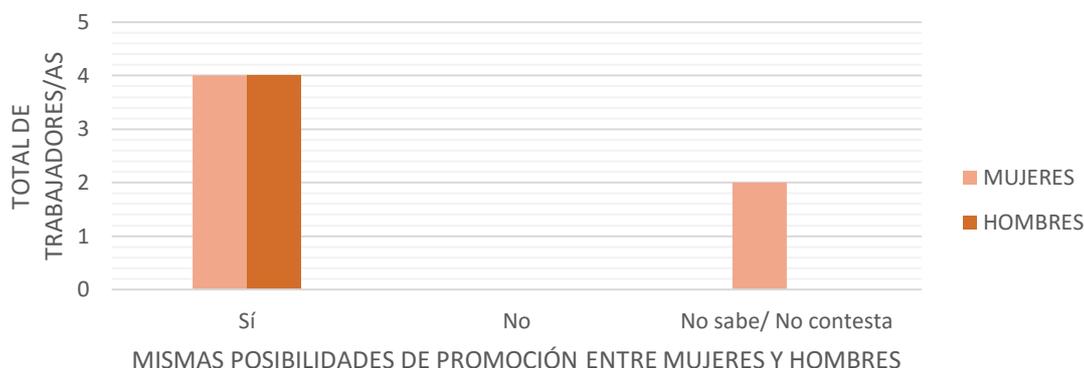
Gráfica 24. ¿Promocionan por igual todo el personal de la empresa?



En cuanto a la opción de promoción igualitaria del personal de la empresa, observamos como en el caso de los trabajadores varones, dan una respuesta positiva en el 75% de los casos dejando el 15% restante a la casilla no sabe/no contesta. Si valoramos las respuestas de las mujeres, encontramos que el “sí” y la casilla “no sabe/ no contesta” han sido seleccionadas en un 50 y 50%.

En ningún caso has sido seleccionada la respuesta “no”, por lo que encontramos que un 40% de la plantilla no dispone de información o no quiere contestar a cerca de esta cuestión.

Gráfica 25. ¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción en la empresa?



Las respuestas a esta pregunta, son similares a la pregunta anterior. El “sí” es la respuesta más socorrida tanto por mujeres como por hombres, en un 63'3% de los casos para ellas y un 100% para ellos. La diferencia con la pregunta anterior, además de que el sí ha crecido para ambos sexos obteniendo incluso la total representación para los

hombres, el 33'3% de las mujeres “no sabe/ no contesta”. Por tanto, la percepción de igualdad de oportunidades de promocionar por parte de las mujeres de la plantilla es menos positiva que la de los hombres.

Gráfica 26. ¿Crees que deben valorarse y estudiarse las dificultades que pueden tener las mujeres para promocionar a cargos directivos o de responsabilidad en la empresa?



Si observamos las respuestas a esta pregunta, encontramos que el 100% de los hombres cree que deberían valorarse y estudiarse las dificultades que puedan tener las mujeres para promocionar a cargos directivos o de responsabilidad, algo que deja entrever a hombres comprometidos con la causa de la igualdad. Lo que rechina en esta pregunta es la respuesta de las mujeres. Si observamos el gráfico, encontramos que sólo el 33'3% opina que sí cabría estudiar las dificultades, un 16'6% no sabe/ no contesta y una mayoría de mujeres del 50% opina que estas dificultades no deberían ser estudiadas.

Si valoramos que nos encontramos ante una plantilla con una mayoría de mujeres con alto nivel de formación y de edades variables entre los 25 y los 50, creo que esta respuesta mayoritaria del no, puede quedar explicada en el caso de que estas mujeres que opinan que las dificultades “no” deben estudiarse, no hayan encontrado tales dificultades en sus puestos de trabajo dentro de la empresa.

Encontramos, por tanto, una respuesta positiva por parte de los hombres y de un porcentaje de las mujeres que forman la plantilla, para poder tomar medidas que rompan con la desigualdad que frena a algunas mujeres a promocionar dentro de la empresa.

Gráfica 27. ¿Se imparte algún tipo de formación para sensibilizar a los trabajadores/as en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?



Encontramos en esta gráfica, una rotunda respuesta negativa por parte de ambos sexos de la plantilla, en respuesta a la formación en temas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el espacio laboral durante los últimos años. Un 66,6% de mujeres y un 50% de hombres responden que “no” se ha impartido formación alguna en igualdad durante los últimos años. Frente a esto, un pequeño porcentaje del 16,6% y el 25% en mujeres y hombres respectivamente responden “sí” por lo que puede que hayan recibido o tengan conocimiento de alguna información en este tema, y el 16,6% restante de mujeres y el 25% de hombres responde “no sabe/ no contesta”.

Esta gráfica, nos lleva a la conclusión de la carencia que presenta la empresa en formación en temas de igualdad.

Gráfica 28. ¿Crees que son necesarias más actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades?



Como venimos observando desde un par de gráficas atrás, ante la pregunta a los empleados y empleadas sobre la necesidad de un mayor número de actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, encontramos nuevamente que

la mayoría de hombres con un 75% responde sí, frente a un 25% que no sabe, no contesta. Pero son las respuestas de las mujeres las que merecen más atención. Un 33'3% responde sí, un 33'3% responde que no son necesarias más actividades y un 33'3% recurre a la respuesta no sabe/ no contesta.

La nota de interés aquí, reside en el porcentaje de mujeres, ese 33'3% que no están interesadas en la realización de más actividades relacionadas con la sensibilización en materia de igualdad, aun cuando se ha observado que en la empresa hasta el momento no se han realizado estas formaciones.

Cabría interesarse por saber cuál es el motivo de esta negativa ante la realización de más actividades, si no lo creen necesario porque creen que la empresa es suficientemente activa en igualdad de oportunidades y no creen que pueda mejorar, si no quieren ver comprometido su tiempo en el caso de que estas actividades se realicen fuera de la jornada laboral, o en el caso de que sea dentro de la jornada, si simplemente no lo creen necesario.

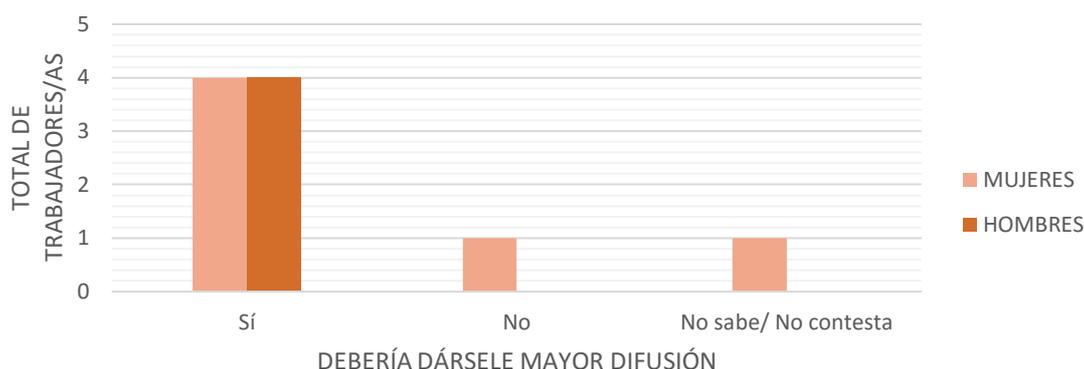
Gráfica 29. ¿Conoces las medidas relacionadas con la ley de igualdad?



Podemos observar en estas respuestas, un amplio desconocimiento de las medidas relacionadas con la ley de Igualdad de Oportunidades por parte de las mujeres, con un 66'6% de respuestas negativas, frente a un 25% de las mismas en hombres. Los hombres por su parte, parecen tener un mayor conocimiento de las mismas con un 75% de respuestas positivas, frente al 33'3% de respuestas positivas de las mujeres.

Puede que estas respuestas clarifiquen un poco más las respuestas que encontrábamos anteriormente y que nos hacían chirriar sobre el interés de algunas de las mujeres de la plantilla de la empresa en lo relativo a la igualdad de oportunidades.

Gráfica 30. ¿Crees que debería dársele mayor difusión a la ley de igualdad?



Ante la necesidad de darle mayor difusión a la ley de Igualdad de Oportunidades, encontramos una amplia respuesta positiva tanto de los hombres como de las mujeres que forman la empresa. En el caso los primeros con un 100% de respuestas positivas, en el caso de las mujeres con un 66'6% de estas. Un 16'6% de mujeres responde que no es necesario, y el 16'6% restante no sabe/ no contesta.

Observamos por tanto que la plantilla de Solumed Consultores está abierta al conocimiento y difusión de las medidas que se aplican en la ley de Igualdad de Oportunidades.

5.6 RETRIBUCIONES

Gráfica 31. ¿Tienes algún compañero/a que cobre más que tú en un igual puesto de trabajo?



En esta ocasión, la mayoría de mujeres no sabe/ no contesta, si tiene algún compañero que reciba más salario en un puesto igual al suyo, obtenemos un 83'3% de esta respuesta en mujeres, frente a un 50% en hombres. El resto de mujeres y de hombres con un 16'6% y un 50% respectivamente piensan que no hay diferencias entre los salarios de los compañeros y compañeras varones que ocupan iguales puestos de trabajo

Gráfica 32. ¿Tienes algún compañero/a que cobre menos que tú en un igual puesto de trabajo?



La respuesta a esta pregunta es idéntica a la anterior, un 83'3% de mujeres responden no saber/no contestar, frente a un 50% de los hombres. El 16'6% restante de mujeres responden no frente al 50% de los hombres que dan la misma respuesta. No se conoce o no se observa por tanto por parte de la plantilla de trabajadores y trabajadoras una desigualdad salarial respecto a sus compañeros.

Gráfica 33. ¿Crees que existe una política de igualdad salarial en la empresa?

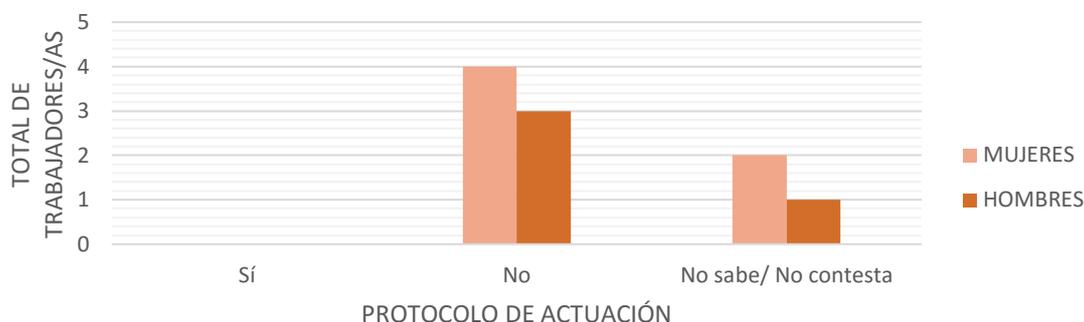


La mayoría de mujeres que forman el equipo de trabajo de Solumed Consultores, no tienen conocimiento acerca de la existencia de una política de igualdad salarial en la empresa, sólo un 16'6% creen que sí existe esta, frente al 83'3% que desconoce la información. En cuanto a los hombres las respuestas se dividen en un 50% que no sabe/ no contesta a cerca de la existencia de una política de igualdad salarial, y otro 50% que cree que sí existe.

Encontramos de nuevo aquí la necesidad de establecer por escrito en documentos legales y accesibles para el equipo de trabajo las políticas y medidas utilizadas por la empresa tanto en temas de igualdad de oportunidades como en otros temas que sean relevantes para el desarrollo de los trabajadores.

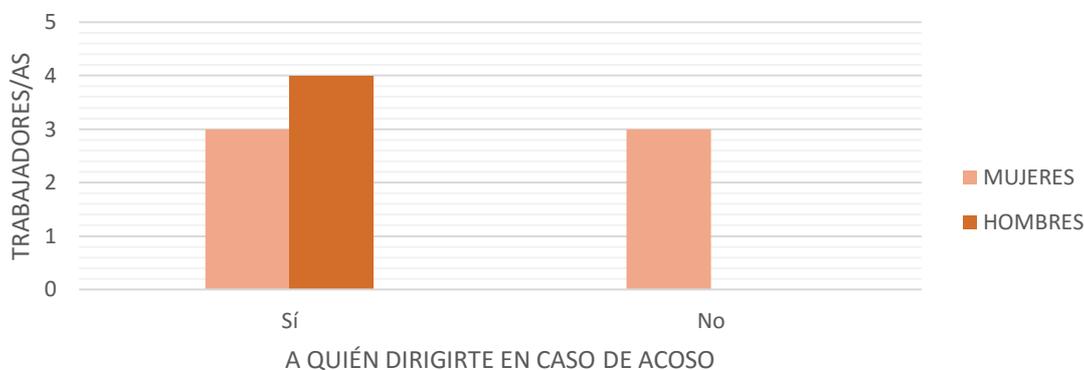
5.7 SALUD LABORAL

Gráfica 34. ¿Sabes si existe algún protocolo de actuación frente al acoso sexual en la empresa?



Ante a la pregunta de la existencia o no de algún protocolo frente al acoso sexual en la empresa, encontramos una contundente respuesta negativa repartida entre el claro no, con un 63'3% de las respuestas de las mujeres, y un 75% en el caso de los hombres. Las demás respuestas, son también negativas situándose en el no sabe/ no contesta el 25% de los hombres y el 33'3% en las mujeres.

Gráfica 35. ¿Sabes a quién dirigirte en caso de sufrir o conocer algún caso de acoso moral o sexual en el trabajo?



Las respuestas a la pregunta de la importancia de saber a quién dirigirte en caso de sufrir acoso sexual o moral en el puesto de trabajo son claras para los hombres, pero ambivalentes para las mujeres. Los hombres saben en el 100% de los casos a quién deberían dirigirse. En el caso de las mujeres, un 50% de ellas sabría a quién dirigirse, pero no el otro 50%.

Podemos desprender de estos resultados, que no hay directrices claras de donde poder acudir ni que realizar para hacer frente a estos casos de acoso moral o sexual.

¿A quién?

En el caso de las mujeres, como observábamos en la gráfica sólo el 50% de ellas sabe a quién dirigirse. Las respuestas proporcionadas por estas son a los responsables de la empresa o al gerente.

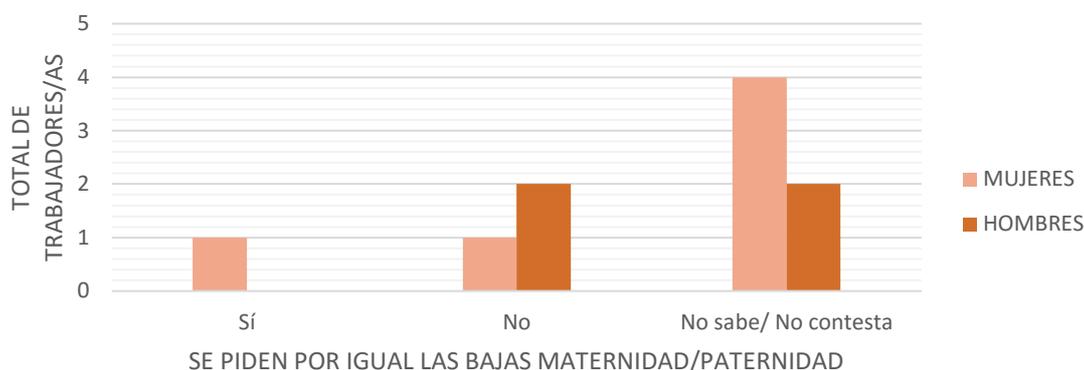
En el caso de los hombres, obtenemos un 100% de respuestas positivas, que coinciden en su mayoría con las de las mujeres: al gerente, a la dirección, o la dirección de la empresa y a la inspección de trabajo

Gráfica 36. ¿Sabes si hay alguna medida aplicada en materia de prevención de riesgos laborales para las mujeres?



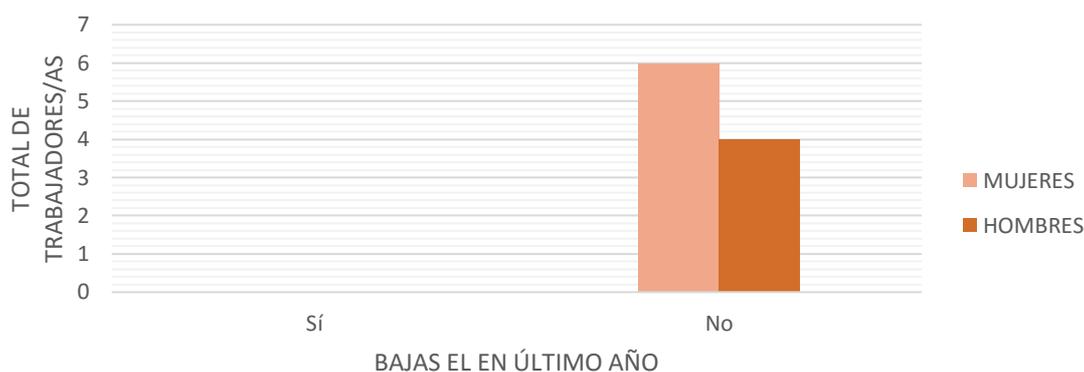
Observamos en esta gráfica una gran variabilidad de las respuestas dadas por las mujeres, con un 50% de respuestas positivas, es decir, un cincuenta por cien de mujeres creen que sí hay medidas aplicadas en materia de igualdad de prevención de riesgos laborales para mujeres, un 16'6% opina que no las hay y finalmente el 33'3% restante no sabe/ no contesta. En contraposición, no hay ningún hombre que crea o conozca estas medidas, en cambio el 75% responde que no existen tales medidas y el 25% restante no sabe/ no contesta. Volvemos a encontrarnos con una gran desinformación de gran parte del equipo, sobre la que deberemos trabajar redactando de forma eficiente y que quede constancia de ello todas las medidas que la empresa pone en disposición tanto de mujeres como de hombres, no solo en la prevención de riesgos laborales, sino también en todos los demás ámbitos en los que hemos podido observar carencias a lo largo del diagnóstico.

Gráfica 37. ¿Crees que las bajas por maternidad/paternidad las piden tanto mujeres como hombres en la empresa?



En respuesta a la pregunta, piden por igual las bajas de maternidad/ paternidad tanto mujeres como hombres en la empresa. Encontramos un gran desconocimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras, con un 66'6% de respuestas en la casilla no sabe/ no contesta en las mujeres y un 50% en los hombres, frente a esto, un 16'6% de mujeres afirma que sí se piden equitativamente, mientras que el otro 16'6% de mujeres restantes y el 50% de hombres restante responden negativamente. No existe, por tanto, un conocimiento claro sobre las bajas por paternidad/maternidad que piden los hombres y las mujeres de la empresa, detectando aquí el desconocimiento sobre esta medida de conciliación familiar.

Gráfica 38. En el último año, ¿has pedido alguna baja?



Ni mujeres ni hombres han cogido ningún tipo de baja en el último año. Observamos un 100% de respuestas negativas en ambos casos.

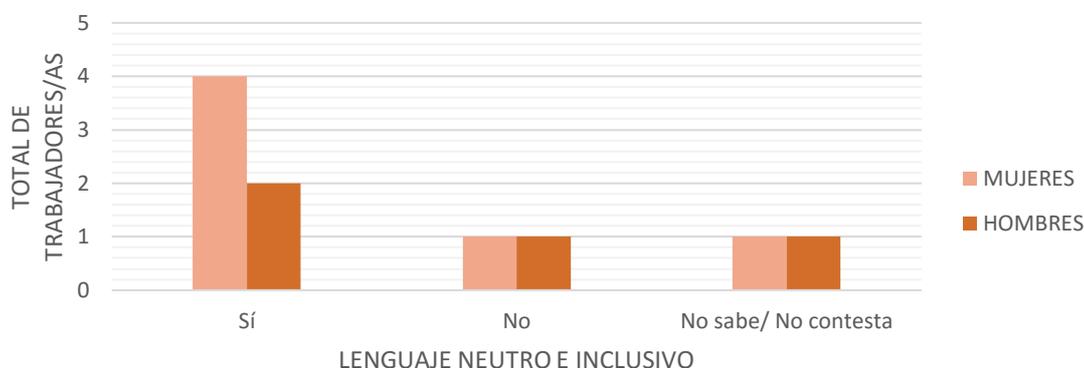
Gráfica 39. En referencia a las infraestructuras, ¿crees que están diseñadas teniendo en cuenta las necesidades de los hombres y de las mujeres?



Las trabajadoras de Solumed Consultores consideran que las infraestructuras de las que disponen, cubren las necesidades tanto de hombres como de mujeres con un 100% de respuestas positivas. Los hombres piensan esto mismo en un 50% de los casos. EL 50% restante de los hombres reparte sus respuestas con un 25% de respuestas negativas y otro 50% no sabe/ no contesta.

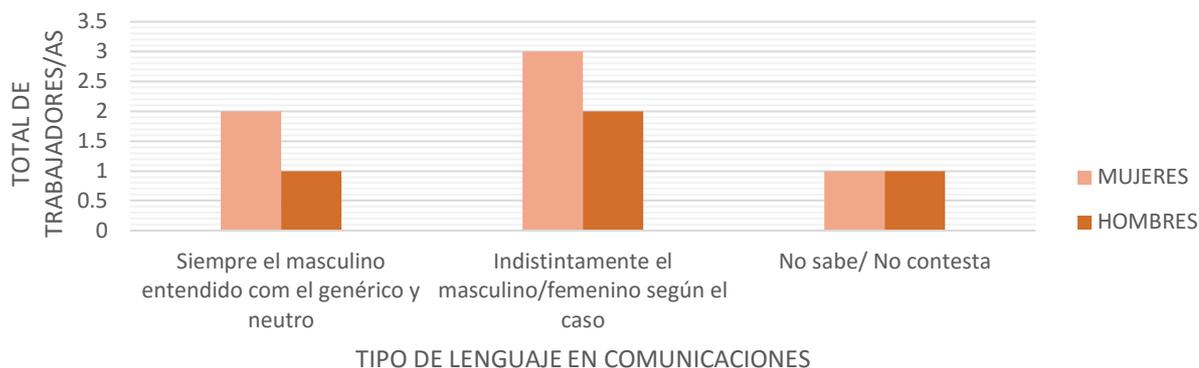
5.8 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Gráfica 40. ¿Crees que en la empresa se usa un lenguaje neutro, que incluye tanto a las mujeres como a los hombres?



Observamos en esta gráfica, una serie de respuestas bastante variadas por parte tanto de hombres como de mujeres. Ambos sexos coinciden en su mayoría con repuestas positivas. En el caso de las mujeres un 66'6% y un 50% en el caso de los hombres, seguidamente encontramos los porcentajes restantes de forma equitativa tanto en hombres como en mujeres obteniendo el no un 16'6% en el caso de ellas y un 25% en el de los varones, y la misma puntuación a la respuesta no sabe/ no contesta. Observamos por tanto que, de forma general, se tiene una visión positiva, más en el caso de las mujeres que en el de los hombres sobre el uso de un lenguaje neutro que incluya a mujeres y hombres.

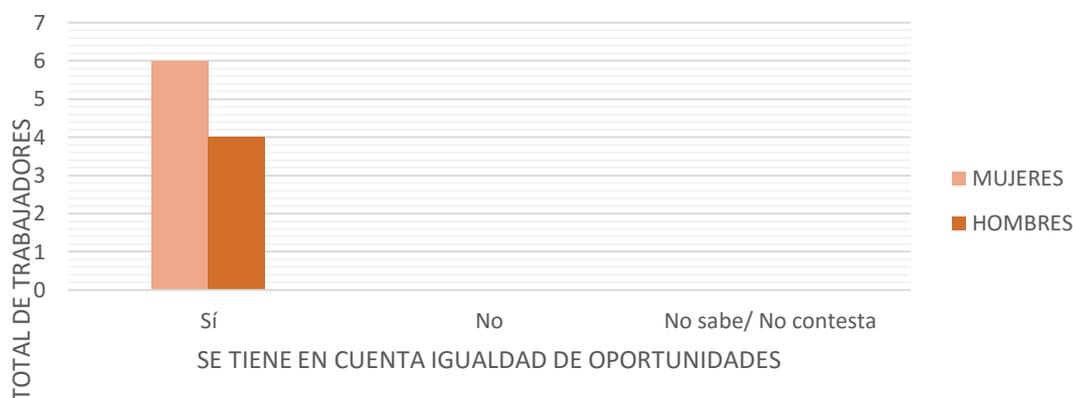
Gráfica 41. En las comunicaciones, carteles, tarjetas, página web de la empresa, etc. ¿Qué lenguaje se usa?



Relacionada con la pregunta anterior, encontramos que tanto la mayoría de hombres como de mujeres encuestadas piensan en un 50% de los casos tanto ellos como ellas, que el lenguaje utilizado es indistintamente el masculino/ femenino según el caso. Pese a la mayor acogida de esta respuesta, la segunda respuesta mayoritaria en el caso de las mujeres con un 33'3% es la utilización del masculino entendido como genérico y neutro, los hombres eligen esta opción en el 25% de los casos y finalmente con un 16'6% en el caso de las mujeres y un 25% en el caso de los hombres, no sabe/ no contesta.

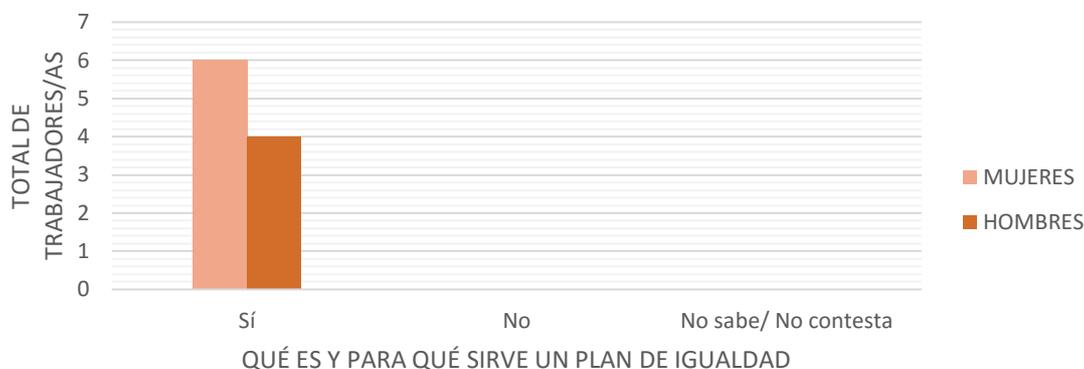
Pese a la mayor acogida de la respuesta "indistintamente el masculino/ femenino según el caso", deberíamos realizar una revisión de comunicaciones, tarjetas, carteles, etc. De manera que podamos solventar los errores que puedan percibirse y poder aumentar así el % de respuestas positivas, así como conseguir una mayor sensibilización y conciencia por parte de los trabajadores y trabajadoras que responden no sabe/ no contesta.

Gráfica 42. ¿Crees que se tiene en cuenta la Igualdad de Oportunidades?



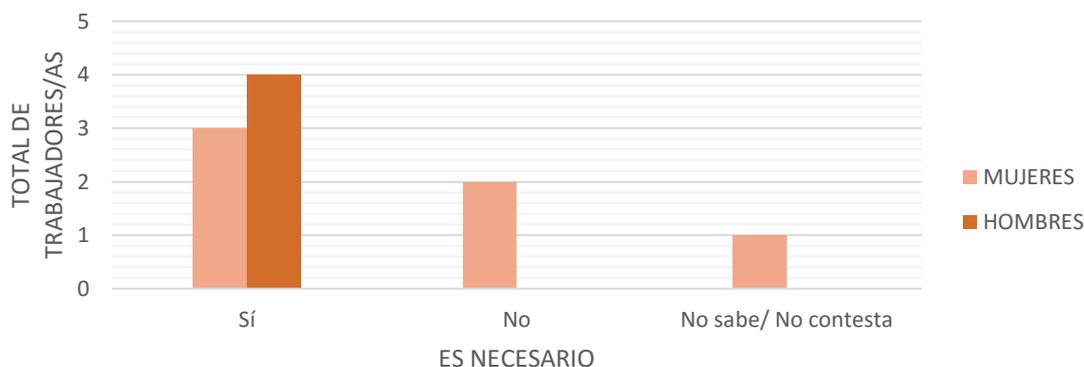
Observamos en esta gráfica el indiscutible impacto del sí por parte de ambos sexos con el 100% de respuestas positivas a esta pregunta en las diferentes encuestas realizadas tanto por hombres como por mujeres.

Gráfica 43. ¿Sabes que es y para qué sirve un Plan de Igualdad de empresa?



En relación con la pregunta anterior, encontramos de nuevo un 100% de respuestas positivas tanto de las mujeres como de los hombres encuestados de la que deducimos que tanto los hombres como las mujeres que forman el equipo de Solumed Consultores conocen qué es y para qué sirve un plan de Igualdad de Oportunidades.

Gráfica 44. ¿Crees que es necesario un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa?



Finalmente, y para acabar con la evaluación de las diferentes gráficas, encontramos la valoración positiva por parte de la mayoría de los hombres, con un 100% de respuestas positivas y el 50% de las mujeres ante la necesidad de realización de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Aunque parece que los hombres lo tienen claro, encontramos que las respuestas de las mujeres son bastante ambivalentes ya que la segunda respuesta más fuerte es el “no” con el 33’3% de las respuestas y finalmente con un 16’6% no sabe/ no contesta.

Creemos que es probable que las respuestas negativas de las mujeres, hayan sido proporcionadas como veíamos en otras preguntas por algunas mujeres que creen que la empresa y la plantilla es suficiente igualitaria, aun que cabría tener en mente que siempre es necesario mejorar.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONTEXTO LABORAL

Encontramos una plantilla bastante equilibrada de hombres y mujeres, con edades en el caso de los hombres que van desde los 40 años hasta 50 o más, pero que abarcan un abanico mucho mayor en el caso de las mujeres. Una plantilla donde las mujeres presentan mayor variabilidad en los puestos de trabajo habiendo desde administrativas hasta puestos de mando intermedio, así como en el nivel de estudio, teniendo la mayoría estudios universitarios, aun que encontramos también formación básica y secundaria en algunos casos.

La mayoría de ellas presentan un trabajo a media jornada con entre 20 a 34 horas y no encontramos diferencias significativas en cuanto menores y/o personas dependientes a cargo entre mujeres y hombres en la empresa ya que solo hay un caso de una mujer con una menor a cargo.

ACCESO A LA OCUPACIÓN

Observamos que la forma más indicada por los trabajadores y trabajadoras de acceso al trabajo ha sido boca a boca tanto para mujeres como para hombres, que de forma habitual las entrevistas fueron realizadas por hombres tanto las realizadas a mujeres como a varones y que en ocasiones no hubo entrevista inicial.

Puede concluirse también con los resultados obtenidos mediante las encuestas realizadas que tanto los trabajadores como las trabajadoras de la empresa opinan, que la empresa presenta criterios claros de admisión que garanticen la igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres

ÁREA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Sobre la conciliación laboral y familiar, observamos que el equipo que forma la empresa, presenta una respuesta generalizada tanto de hombres como mujeres, que dicen que esta sí favorece la conciliación laboral y familiar. Si seguimos adelante con el diagnóstico, encontramos que, aunque la multitud de personas que conforman la empresa asegura que esta favorece la conciliación, tanto el cincuenta por ciento de los hombres, como de las mujeres que conforma la plantilla no conoce las medidas de las que dispone la empresa para favorecer esta conciliación.

Queda reflejado en el diagnóstico, que los trabajadores y trabajadoras no conocen en su mayoría las medidas que facilita la empresa en temas de flexibilidad horaria, adaptación de las vacaciones o servicio de apoyo a trabajadoras y trabajadores con personas a cargo.

La empresa no dispone de ningún documento, mención o convenio que garantice estas medidas por lo que será necesario abordar este tema en las recomendaciones.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

En el área de clasificación profesional, promoción y formación, encontramos primero, que los puestos de mayor responsabilidad son ocupados por hombres. Debemos tener en cuenta, que, en este caso, los gerentes de esta empresa, es decir quienes crearon la empresa son hombres y por tanto creo necesario recurrir aquí a la clasificación de puestos por sexo, donde sí encontramos que los hombres ocupan en mayor medida los puestos de responsabilidad y mando intermedio, mientras que las mujeres ocupan en mayor porcentaje los puestos de personal cualificado y en menor medida los puestos de mando intermedio. Nos encontramos aquí, con un caso de segregación vertical, es decir con la concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y en ciertos niveles de responsabilidad que son en este caso puestos de personal cualificado en primer lugar, administrativo en segundo lugar y mando intermedio como excepción en un solo caso.

Pese a esto, tanto hombres como mujeres coinciden en que no hay puestos masculinizados ni feminizados en la empresa y que ambos sexos tienen un igual acceso a la formación ofrecida por la empresa.

En cuanto a la promoción, parece que los hombres tienen más claro que las mujeres que las posibilidades de promoción son las mismas para ambos sexos. Las mujeres opinan que si en un cincuenta por cien, pero el cincuenta por cien restantes, no lo tiene claro. Encontramos un resultado similar ante la idea de valorarse y estudiarse las dificultades que pueden tener las mujeres para promocionar a cargos directivos o de responsabilidad en la empresa, los hombres creen que es necesario, pero un alto porcentaje de mujeres no comparten esta idea.

Encontramos que no se imparte formación en materia de igualdad de oportunidades en la empresa y que aun que los hombres creen que sería necesario que se realizaran actividades de este tipo, las respuestas de las mujeres son ambivalentes encontrando el mismo porcentaje en todas las posibles respuestas. Con respecto a este tema, hay una mayoría de hombres que conoce las medidas que propone la ley de igualdad y una

mayoría de mujeres que las desconoce, pero ambos sexos coinciden en la necesidad de una mayor difusión de la ley y las medidas propuestas por esta.

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Tras analizar las diferencias salariales entre mujeres y hombres en mismos puestos de trabajo y las mismas horas de contrato, no encontramos una brecha salarial. Lo que podemos deducir mediante la información obtenida del cuestionario, es que tanto la mayoría de mujeres como de hombres que forman el equipo de Solumed Consultores, no conocen la información sobre los salarios que cobran sus compañeras y compañeros en puestos iguales o diferentes, solo un pequeño porcentaje responde conocer que no hay diferencias en las retribuciones en función del sexo. Una vez más encontramos que la respuesta mayoritaria de la mayoría de las trabajadoras y al menos la mitad de trabajadores de la empresa, no tienen conocimiento de la existencia de un plan de igualdad salarial en la misma.

ÁREA DE SALUD LABORAL

Con la evaluación del área de salud laboral, encontramos que no existe un protocolo de actuación contra el abuso físico, sexual o moral en el trabajo y además que no existen medidas aplicadas en materia de igualdad de prevención de riesgos laborales para mujeres según las respuestas de los hombres. En esta última afirmación, las mujeres disienten respondiendo en su mayoría que estas medidas sí existen, aunque como en las demás ocasiones no podemos encontrarlas por escrito.

En cuanto a la existencia o no de un protocolo de actuación, tanto hombres como mujeres están de acuerdo con que no existe este protocolo, aunque en el caso de los hombres, parecen tener bastante claro a quién dirigirse en caso de producirse un abuso físico, sexual o moral en el trabajo. Las mujeres sin embargo presentan bastante ambivalencia.

En cuanto a las bajas laborales y las bajas por maternidad/paternidad, la mayoría de mujeres no sabe/ no contesta, y las restantes mujeres quedan divididas entre el sí y el no. Los hombres, sin embargo, dividen sus respuestas entre el no y no sabe/ no contesta. Como hemos podido observar, durante el último año tanto mujeres como hombres no han pedido ninguna baja de ningún tipo, por lo que no tenemos más información sobre este tema.

Encontramos por tanto que no existen mecanismos de protección frente a una agresión de acoso laboral o moral en el espacio de trabajo, al igual que queda pendiente

el trabajo de formación para valorar, prevenir e identificar estas dinámicas de poder establecidas en los espacios laborales.

Sobre las infraestructuras que se utilizan a nivel laboral, la mayoría de trabajadores y trabajadoras valora que están diseñadas teniendo en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Pese a que tanto hombres como mujeres piensan que se utiliza en la empresa un lenguaje neutro e inclusivo, la ausencia de formación respecto al lenguaje inclusivo y no sexista, de igual forma que la ausencia de normas o instrucciones a la hora de la redacción de documentos, no garantiza un lenguaje que pueda respetar e incluir a nivel genérico, como encontramos en algunas de las respuestas proporcionadas en la elaboración del cuestionario donde, aunque tanto mujeres como hombres piensan que se utiliza indistintamente el género masculino y femenino en función del caso, la utilización del masculino como genérico ha recibido las segundas mayores puntuaciones por parte de ambos sexos, por lo que tendremos que tener esto en cuenta a la hora de elaborar nuestras recomendaciones.

Se valora de forma positiva tanto por hombres como mujeres la consideración de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa, así como el conocimiento de qué es y para qué sirve un plan de igualdad. Pese a esto, aunque tanto la mayoría de hombres como de mujeres creen que es necesario la implantación de un Plan de igualdad de Oportunidades en la empresa, existe un porcentaje de mujeres que no lo creen necesario.

6.1 CONCLUSIONES FINALES

- ✓ Plantilla heterogénea con mayoría de mujeres con rangos de edades heterogéneos.
- ✓ La mayoría de mujeres trabajan con contratos indefinidos y en jornadas de 20 a 34 horas en puestos de personal cualificado o administrativas.
- ✓ La mayoría de mujeres y hombres no tienen personas a cargo.
- ✓ Deben mejorarse las herramientas de difusión para acceder a los puestos de trabajo.
- ✓ Cabe realizar un documento con criterios claros de admisión que garanticen la igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres para acceder a la empresa.

- ✓ Encontramos el área de responsabilidad masculinizada y las tareas administrativas feminizadas ya que están representadas por mujeres exclusivamente.
- ✓ Segregación vertical en el área de clasificación profesional con la concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y en ciertos niveles de responsabilidad como el de personal cualificado en primer lugar, administrativo en segundo lugar y mando intermedio como excepción.
- ✓ Cabe redactar una política de igualdad salarial donde aparezca reflejada la ausencia de diferencias en salarios de igual puesto para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✓ Falta información acerca de medidas de conciliación y permisos que puedan permitir conciliar la vida laboral, personal y familiar.
- ✓ Falta un protocolo contra el acoso sexual.
- ✓ Falta medidas para la mejora de los riesgos laborales a mujeres, así como incrementar las actividades relacionadas con la formación en igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✓ Cabe realizar una formación que potencie el uso indistintamente del femenino y el masculino según el caso.

Creemos que es sumamente importante abordar la perspectiva de género como a eje vertebrador, fundamental y transversal en las acciones a realizar por la empresa y las recomendaciones que a continuación proponemos para finalizar con el diagnóstico y que los cambios sean duraderos y significativos, dotando a la empresa evaluada de una igualdad real de género y oportunidades para sus trabajadores y trabajadoras.

6.2 RECOMENDACIONES

6.2.1. ACCESO A LA OCUPACIÓN

Recomendamos garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a la hora de acceder a un puesto de trabajo dentro de la empresa mediante la promoción de la figura de asesor o asistente, donde se faciliten a las personas interesadas en acceder a un puesto de trabajo dentro de la empresa la información alrededor de los requisitos, la titulación necesaria, etc. Con la finalidad de facilitar el acceso.

Con esta medida esperamos mejorar las posibilidades de acceso a las ofertas de trabajo que presente la empresa teniendo en cuenta los diferentes niveles de formación que se necesiten.

Otra recomendación, es la composición de un tribunal o comisión de selección para el acceso de las personas a un puesto de trabajo, en el que se ajusten a un criterio de paridad entre sexos. Esperamos con esta medida asegurar que la selección del personal

parte de una mirada equitativa y paritaria previniendo desigualdades y cumpliendo el principio de igualdad.

La última recomendación que creemos puede ayudar a garantizar la igualdad en el acceso a la ocupación es, introducir la perspectiva de género en las entrevistas de acceso al puesto de trabajo. Proponemos valorar de forma específica en los procesos de selección los cursos o formaciones en materia de igualdad con la finalidad de mejorar la formación y conocimientos en temas de igualdad previos del personal que trabaje en la empresa.

6.2.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La primera recomendación para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que forman el equipo de trabajo de Solumed Consultores, es establecer por escrito, medidas de flexibilidad horaria a la hora de entrar y salir del puesto de trabajo para aquellas personas que tengan cargas familiares, de forma que puedan facilitar y mejorar la conciliación de los trabajadores y trabajadoras que tengan este tipo de cargas.

Por tanto, una recomendación importante, es la de informar a trabajadores y trabajadoras de las medidas existentes en materia laboral sobre la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Algunas medidas que proponemos para esto son, por ejemplo, la realización de formaciones en referencia a la conciliación con el objetivo de mejorar los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.

Otra medida que proponemos para la mejora de esta área, es la creación y difusión de una guía donde se informe de las diferentes medidas existentes en referencia a la conciliación personal, laboral y familiar, proporcionando así la información necesaria a los trabajadores y trabajadoras.

Además, siempre que sea posible, autorizar a las madres y padres de hijas e hijos menores de doce años que puedan solicitar que sus vacaciones reglamentarias sean en los meses y etapas que coincidan con las vacaciones escolares. Aunque puede parecer que esto no sea importante para la empresa en este momento, puede serlo en un futuro, de forma que nos aseguramos de que los trabajadores y trabajadoras puedan conciliar en sus periodos vacacionales.

6.2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Para el área de clasificación profesional, promoción y formación, recomendamos primero, sensibilizar y mejorar los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Algunas de las formas mediante las que puede implementarse esta medida son, por ejemplo, la realización de

talleres de formación y sensibilización referentes a temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; o mediante formaciones específicas para el equipo.

Una de las tareas pendientes, es disminuir la brecha de género de mujeres y hombres en los espacios laborales de la empresa mediante la eliminación de la segregación vertical por la que las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos más bajos de la empresa. Una medida útil para solventar este problema podría ser, la contratación obligatoria de un porcentaje de mujeres en los puestos de alto mando y mando intermedio, así como la contratación de un porcentaje de hombres para puestos como personal cualificado o personal administrativo. Debemos tener en cuenta aquí la singularidad del organigrama de la entidad en cuestión.

Otra opción podría ser garantizar la igualdad de oportunidades en futuras contrataciones para cargos superiores estableciendo tres indicadores a tener en cuenta: una comisión evaluadora paritaria, unas bases no discriminatorias adaptadas a las realidades familiares y no perjudiciales para las mujeres; y una valoración de méritos donde no se tenga en cuenta las diferentes situaciones de desconexión laboral como la maternidad o las cargas familiares.

6.2.4. RETRIBUCIONES

Nuestra recomendación para esta área, es realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva, revisando los complementos salariales y aportaciones económicas retributivas a los puestos de trabajo con una misma categoría o nivel profesional con el fin de asegurar la equiparación retributiva de los diferentes empleados y empleadas según sus puestos de trabajo. Otra medida podría ser estudiar la aplicación de medidas para equiparar los diferentes niveles de retribución económica ante una misma categoría y/o puesto de trabajo.

6.2.5. SALUD LABORAL

Uno de los objetivos específicos que planteamos para mejorar la salud laboral, es implantar un programa específico de salud para las y los trabajadores de la empresa. Este programa se compondría de las siguientes fases:

1. Realizar un informe de las diferentes problemáticas de salud y riesgos laborales en cada uno de los ámbitos que desarrolla la empresa.
2. Establecer medidas de prevención de riesgos de salud en los diferentes entornos de trabajo.

3. Realización de cursos y formaciones específicas en prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta las características y riesgos laborales en los diferentes lugares de trabajo.
4. En casos excepcionales como maternidad o discapacidad, adoptar las medidas necesarias para adaptar el puesto de trabajo y reducir riesgos laborales que influyan negativamente en el bienestar y la salud del trabajador o trabajadora.

El siguiente objetivo o recomendación, sería por tanto difundir, aplicar y facilitar medidas de protección contra el acoso sexual y laboral dentro de la empresa estableciendo y difundiendo un protocolo de actuación dentro de esta, para cuando se detecte o sea necesario denunciar un hecho de acoso sexual o moral en el puesto de trabajo.

Finalmente, trabajar para la prevención y detección del acoso sexual y laboral en la empresa, realizando formaciones con los trabajadores y trabajadoras sobre prevención, detección y actuación frente a casos de acoso sexual o moral en el entorno laboral.

6.2.6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Por último, las recomendaciones que planteamos para el área de comunicación y lenguaje no sexista, son, promover e implantar acciones de comunicación que eliminen la reproducción de imágenes y lenguaje sexista en todos los niveles organizativos de la empresa. Se recomienda poner la revisión de las diferentes herramientas de la empresa: página web, redes sociales, etc. donde se dispondrán a la utilización de un lenguaje no sexista y que no implique discriminación por cuestiones de género.

Además, cada vez que se realicen carteles o anuncios en promoción de algún servicio o actividad, se cuidará la imagen pública de la mujer en aquellos grupos o espacio donde está infrarrepresentada, garantizando no solo la visibilidad de la mujer en todos los ámbitos, sino también la no cosificación de esta en los medios de difusión.

Finalmente, proponemos la realización y difusión de una guía o reglamento sobre el uso y la normalización del lenguaje no sexista dirigida al personal de la empresa, garantizando un lenguaje y un modelo de redacción no sexista en los diferentes documentos, tanto internos como los dirigidos a otras entidades públicas y privadas.

7. VALORACIÓN PERSONAL

Desde mi opinión, este trabajo ha sido como una prolongación de lo estudiado y visto durante las diferentes asignaturas realizadas en el master. Me ha servido para además, poder indagar con mayor profundidad en las tareas que he ido realizando durante mi estancia de prácticas y para poder por mí misma realizar el trabajo en el que he colaborado. La realización del diagnóstico para la posterior elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades, me ha parecido sumamente entretenida y enriquecedora ya que he podido estudiar las diferentes áreas dentro de la empresa que pueden ayudar o no a que esta sea garante de igualdad, observando y analizando además las opiniones de las personas, tanto mujeres como hombres de todos los niveles jerárquicos que trabajan en ella. Además, creo, que gracias a la propuesta de un cuestionario anónimo ha podido ayudar a que los datos sean mucho más reales y verídicos encontrando resultados muy enriquecedores y que favorecen a la realización de un diagnóstico ajustado y unas recomendaciones que puedan ser de utilidad para la empresa en el caso de que las lleven a cabo.

Finalmente, he puesto todos mis conocimientos y mi empeño en la elaboración de este trabajo final de master que espero esté a la altura de las expectativas.

8. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

○ Monografías

Evaluación de políticas públicas: los planes de igualdad (2003): Generalitat Valenciana

Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional.

Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas.

Programa OPTIMA. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2000

Guía para el diseño e implantación de un plan de igualdad de oportunidad en las universidades. ESINE. Institut Català de les dones. 2006

Guía para elaborar planes locales de igualdad (2006) Federación española de Municipios y provincias (FEMP), Área de Igualdad.

Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana

Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad. Cámara de Madrid. 2007

Guía práctica para diagnosticar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas. Programa OPTIMA. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002

Guía práctica para la elaboración de planes de igualdad en las empresas (2009) Secretaria de Mujer e Igualdad UGT País Valencià.

Guía para la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. 2007

Guía para un proceso de selección no discriminatorio. EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer. 2004

Lamas, Marta (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, (18)

Mut, Elena, Moriana, Gabriela (2012) Planificación, diseño. Gestión y evaluación de Planes de Igualdad. El contexto de las políticas de igualdad. Valencia, Universidad de Valencia

Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas. Emakunde. 2000

- Normativa

Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. BOE núm. 5567

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71.

LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. BOE núm. 9944

ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats». BOE núm. 6364.

ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. BOE núm. 57.

ORDEN APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. BOE núm. 57.

Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011)

Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos. BOE núm. 130.

Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. BOE núm. 189

- Páginas web de interés

<http://www.boe.es>

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_vi_plan/es_emakunde/adjuntos/VIPlan_final.pdf

<http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/>

<http://www.inmujer.gob.es>

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/planIgualdad.htm>

<https://www.solumed.es>

<http://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ASIMETRIAS%20de%20genero%20CAS.pdf>

http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/planif_presup/genero/documentacion/29611_4.pdf

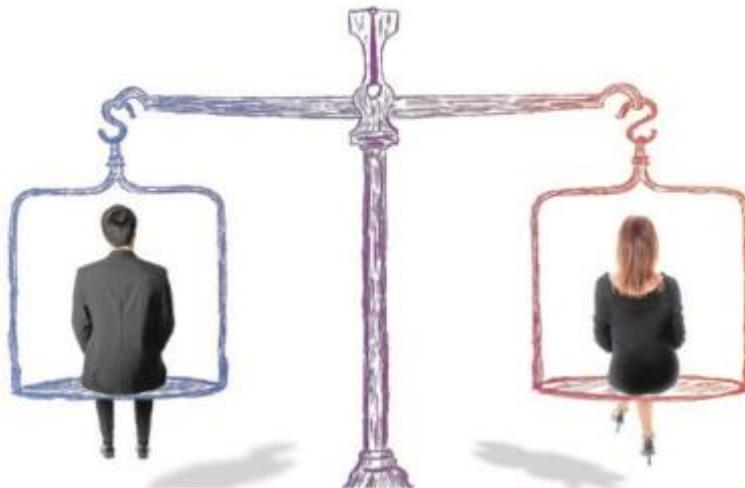
9. ANEXOS

ENCUESTA PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE SOLUMED CONSULTORES S. L.

Esta encuesta forma parte de la realización del diagnóstico inicial en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que se elaborará como trabajo final de master para Solumed Consultores, S. L.

Se trata de un cuestionario anónimo de cuarenta y cinco preguntas, las cuales se desarrollan a continuación:

*Obligatorio



1. Sexo *

- Mujer
- Hombre

2. Edad *

- 18 a 29
- 30 a 39
- 40 a 49
- 50 o más

3. Nivel de estudios *

- Sin estudios
- Estudios primarios
- Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)
- Estudios universitarios

4. Tipo de contrato *

- Indefinido
- Temporal
- Prácticas
- Aprendizaje
- Otros

5. Categoría profesional *

- Personal directivo
- Personal mando intermedio
- Personal cualificado
- Personal no cualificado
- Personal administrativo

6. Jornada laboral semanal (número de horas) *

- Menos de 20 horas
- De 20 a 34 horas
- De 35 a 39 horas
- 40 horas
- Más de 40 horas

7. ¿Tienes alguna persona a tu cargo? (Marca más de una si fuese necesario) *

- Sí, un/una menor (hijo/a...)
- Sí, una persona mayor dependiente (padre, madre, abuelo/a...)
- Sí, una persona dependiente (discapacidad, movilidad reducida...)
- Sí, varios/as menores
- Sí, varias personas mayores dependientes
- Sí, varias personas dependientes
- No

8. ¿Dónde encontraste la oferta de tu trabajo actual? *

- SERVEF
- Internet
- Boca a boca

9. ¿Quién te hizo la entrevista de trabajo? *

- Hombre
- Mujer
- Los dos
- No hubo entrevista

10. ¿Crees que se establecen criterios claros de admisión que garanticen la contratación de las personas trabajadoras sin discriminaciones por el mero hecho de ser hombre o mujer? *

- Sí
- No

11. En la empresa, ¿crees que se favorece la conciliación con la vida familiar y personal? *

- Sí
- No

12. ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles? *

- Sí
- No

13. ¿Cuáles son?

Tu respuesta

14. ¿La empresa tiene implantado algún sistema de flexibilidad horaria? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

15. ¿Existe la posibilidad de adaptar las vacaciones a tu vida personal y familiar? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

16. ¿Existe o facilita la empresa algún servicio de apoyo para los trabajadores/as con personas a su cargo? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

17. ¿Cuál?

Tu respuesta

18. En los puestos de responsabilidad, ¿existe un mayor número de mujeres o de hombres? *

- Mayoría de mujeres
- Mayoría de hombres
- Igual número
- No sabe/ No contesta

19. ¿Crees que hay puestos de trabajo feminizados y otros masculinizados? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

20. ¿Accede por igual todo el personal laboral a la formación que se ofrece a los trabajadores/as por parte de la empresa? *

- Sí
- Más los hombres
- Más las mujeres
- No sabe/ No contesta

21. ¿Promocionan por igual todo el personal de la empresa? *

- Sí
- Más los hombres
- Más las mujeres
- No sabe/ No contesta

22. ¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción en la empresa? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

23. ¿Crees que deben valorarse y estudiarse las dificultades que pueden tener las mujeres para promocionar a cargos directivos o de responsabilidad en la empresa? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

24. ¿Se imparte algún tipo de formación para sensibilizar a los trabajadores/as en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

25. ¿Crees que son necesarias más actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

26. ¿Conoces las medidas relacionadas con la ley de igualdad? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

27. ¿Crees que debería dársele mayor difusión a la ley de igualdad? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

28. ¿Tienes algún compañero/a que cobre más que tú en un igual puesto de trabajo? *

- Sí, compañero
- Sí, compañera
- No
- No sabe/ No contesta

29. ¿Tienes algún compañero/a que cobre menos que tú en un igual puesto de trabajo? *

- Sí, compañero
- Sí, compañera
- No
- No sabe/ No contesta

30. ¿Crees que existe una política de igualdad salarial en la empresa? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

31. Si la respuesta es no, ¿crees que debería existir? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

32. ¿Sabes si existe algún protocolo de actuación frente al acoso sexual en la empresa? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

33. Si la respuesta es sí, ¿crees que se le ha dado suficiente difusión? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

34. ¿Sabes a quién dirigirte en caso de sufrir o conocer algún caso de acoso moral o sexual en el trabajo? *

- Sí
- No

35. ¿A quién?

Tu respuesta _____

39. Motivo

- Baja por maternidad
- Baja por paternidad
- Baja por enfermedad
- Por atención a personas a cargo
- Por accidente laboral

40. En referencia a las infraestructuras (servicios, mobiliario, etc.), ¿crees que están diseñadas teniendo en cuenta las necesidades de los hombres y de las mujeres? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

41. ¿Crees que en la empresa se usa un lenguaje neutro, que incluye tanto a las mujeres como a los hombres? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

42. En las comunicaciones, carteles, tarjetas, página web de la empresa, etc. ¿Qué lenguaje se usa? *

- Siempre el masculino entendido como el genérico y neutro
- Indistintamente el masculino/femenino según el caso
- No sabe/ No contesta

43. ¿Crees que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

44. ¿Sabes que es y para qué sirve un Plan de Igualdad de empresa? *

- Sí
- Se lo que es, pero no para que sirve
- No

45. ¿Crees que es necesario un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa? *

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

ENVIAR

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

TABLAS

5.1.2 Distribución por sexo y edad

Distribución de plantilla por edades

EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 años	0	0	0
18 a 29	1	0	1
30 a 39	2	0	2
40 a 49	2	1	3
50 o más	1	3	4
TOTAL	6	4	10

5.1.3 Distribución por sexo y nivel de estudios

Distribución de la plantilla por nivel de estudios

NIVEL DE ESTUDIOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	1	0	1
Estudios secundarios	1	0	1
Estudios universitarios	4	4	8
TOTAL	6	4	10

5.1.4 Distribución por sexo y tipo de contrato

Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Indefinido	4	2	6
Temporal	1	1	2
Prácticas	0	0	0
Aprendizaje	1	0	1
Otros	0	1	1
TOTAL	6	4	10

5.1.5 Distribución por jornada laboral semanal

Distribución por jornada laboral semanal

JORNADA LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 horas	0	1	1
De 20 a 34 horas	4	0	4
De 35 a 39 horas	0	0	0
40 horas	2	0	2
Más de 40 horas	0	3	3
TOTAL	6	4	10

5.2 PERSONAS A CARGO

Distribución por personas a cargo

PERSONAS A CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí, un/una menor	1	0	1
Sí, una persona mayor dependiente	0	0	0
Sí, una persona dependiente	0	0	0
Sí, varios menores	0	0	0
Sí, varias personas mayores dependientes	0	0	0
Sí, varias personas dependientes	0	0	0
No	5	4	9
TOTAL	6	4	10

5.3 ACCESO AL TRABAJO

Lugar donde encontraron el trabajo

ACCESO AL TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SERVEF	1	0	1
Internet	0	0	0
Boca a Boca	5	4	9
TOTAL	6	4	10

5.3.1 Sexo de la persona que realizó la entrevista de trabajo

Sexo de la persona que realizó la entrevista de trabajo

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Hombre	3	3	6
Mujer	1	0	1
Los dos	0	0	0
No hubo entrevista	2	1	3
TOTAL	6	4	10

5.3.2 Criterios contra la discriminación de género a nivel laboral

Criterios contra la discriminación de género a nivel laboral

CRITERIOS CLAROS DE ADMISIÓN QUE GARANTICEN LA CONTRATACIÓN SIN DISCRIMINACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	6	3	9
No	0	1	1
TOTAL	6	4	10

5.4 CONCILIACIÓN

¿Favorece la empresa la conciliación de la vida laboral y familiar?

CONCILIACIÓN CON LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	6	4	10
No	0	0	0
TOTAL	6	4	10

Distribución del número de bajas

CONOCES LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DISPONIBLES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	3	2	5
No	3	2	5
TOTAL	6	4	10

5.4.1 Medidas establecidas por la empresa

Número de hijos e hijas y otras personas a cargo

SISTEMA DE FLEXIBILIDAD HORARIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	2	3	5
No	2	0	2
No sabe/ No contesta	2	1	3
TOTAL	6	4	10

¿Existe la posibilidad de adaptar las vacaciones a tu vida personal y familiar?

ADAPTAR VACACIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	1	2	3
No	3	2	5
No sabe/ No contesta	2	0	2
TOTAL	6	4	10

¿Existe o facilita la empresa algún servicio de apoyo para los trabajadores/as con personas a su cargo?

SERVICIO DE APOYO A TRABAJADORES CON PERSONAS A CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	1	0	1
No	1	1	2
No sabe/ No contesta	4	3	7
TOTAL	6	4	10

5.5 ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

En los puestos de responsabilidad, ¿existe un mayor número de mujeres o de hombres?

MAYOR NÚMERO DE HOMBRES O MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Mayoría de mujeres	0	0	0
Mayoría de hombres	5	3	8
Igual número	0	0	0
No sabe/ No contesta	1	1	2
TOTAL	6	4	10

¿Crees que hay puestos de trabajo feminizados y otros masculinizados?

HAY PUESTOS FEMINIZADOS Y OTROS MASCULINIZADOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	1	1	2
No	5	3	8
No sabe/ No contesta	0	0	0
TOTAL	6	4	10

¿Accede por igual todo el personal laboral a la formación que se ofrece a los trabajadores/as por parte de la empresa?

IGUAL ACCESO A LA FORMACIÓN OFRECIDA POR LA EMPRESA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	4	3	7
Más los hombres	0	0	0
Más las mujeres	0	0	0
No sabe/ No contesta	2	1	3
TOTAL	6	4	10

¿Promocionan por igual todo el personal de la empresa?

PROMOCIONA POR IGUAL TODO EL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	3	3	
No			
No sabe/ No contesta	3	1	
TOTAL	6	4	10

¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción en la empresa?

MISMAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	4	4	8
No	0	0	0
No sabe/ No contesta	2	0	2
TOTAL	6	4	10

¿Crees que deben valorarse y estudiarse las dificultades que pueden tener las mujeres para promocionar a cargos directivos o de responsabilidad en la empresa?

ESTUDIO DE LAS DIFICULTADES DE LAS MUJERES PARA PROMOCIONAR A CARGOS DIRECTIVOS O DE RESPONSABILIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	2	4	6
No	3	0	3
No sabe/ No contesta	1	0	1
TOTAL	6	4	10

¿Se imparte algún tipo de formación para sensibilizar a los trabajadores/as en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

FORMACIÓN SENSIBILIZADORA EN IGUALDAD DE GÉNERO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	1	1	2
No	4	2	6
No sabe/ No contesta	1	1	2
TOTAL	6	4	10

¿Crees que son necesarias más actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades?

NECESARIAS MÁS ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN EN INIGUALDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	2	3	5
No	2	0	2
No sabe/ No contesta	2	1	3
TOTAL	6	4	10

¿Conoces las medidas relacionadas con la ley de igualdad?

CONOCIMIENTO DE MEDIDAS RELACIONADAS CON LA LEY DE IGUALDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	2	3	5
No	4	1	5
No sabe/ No contesta	0	0	0
TOTAL	6	4	10

¿Crees que debería dársele mayor difusión a la ley de igualdad?

DEBERÍA DÁRSELE MAYOR DIFUSIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	4	4	8
No	1	0	1
No sabe/ No contesta	1	0	1
TOTAL	6	4	10

5.6 RETRIBUCIONES

¿Tienes algún compañero/a que cobre más que tú en un igual puesto de trabajo?

COMPAÑERO/A QUE RECIBA MÁS SALARIO EN UN IGUAL PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí, compañero	0	0	0
Sí, compañera	0	0	0
No	1	2	3
No sabe/ No contesta	5	2	7
TOTAL	6	4	10

¿Tienes algún compañero/a que cobre menos que tú en un igual puesto de trabajo?

COMPAÑERO/A QUE RECIBA MENOS SALARIO EN UN IGUAL PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí, compañero	0	0	0
Sí, compañera	0	0	0
No	1	2	3
No sabe/ No contesta	5	2	7
TOTAL	6	4	10

¿Crees que existe una política de igualdad salarial en la empresa?

POLÍTICA IGUALDAD SALARIAL EN LA EMPRESA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	1	2	3
No	0	0	0
No sabe/ No contesta	5	2	7
TOTAL	6	4	10

5.7 SALUD LABORAL

¿Sabes si existe algún protocolo de actuación frente al acoso sexual en la empresa?

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	0	0	0
No	4	3	7
No sabe/ No contesta	2	1	3
TOTAL	6	4	10

¿Sabes a quién dirigirte en caso de sufrir o conocer algún caso de acoso moral o sexual en el trabajo?

A QUIEN DIRIGIRTE EN CASO DE ACOSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	3	4	7
No	3	0	3
TOTAL	6	4	10

¿Sabes si hay alguna medida aplicada en materia de prevención de riesgos laborales para las mujeres?

MEDIDA APLICADA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA MUJERES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	3		
No	1	3	
No sabe/ No contesta	2	1	
TOTAL	6	4	10

¿Crees que las bajas por maternidad/paternidad las piden tanto mujeres como hombres en la empresa?

SE PIDEN POR IGUAL LAS BAJAS MATERNIDAD/PATERNIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	1	0	1
No	1	2	3
No sabe/ No contesta	4	2	6
TOTAL	6	4	10

En el último año, ¿has pedido alguna baja?

BAJAS EL EN ÚLTIMO AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	0	0	0
No	6	4	10
TOTAL	6	4	10

En referencia a las infraestructuras, ¿crees que están diseñadas teniendo en cuenta las necesidades de los hombres y de las mujeres?

INFRAESTRUCTURAS DISEÑADAS TENIENDO EN CUENTA NECESIDADES DE HOMBRES Y MUJERES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	6	2	8
No	0	1	1
No sabe/ No contesta	0	1	1
TOTAL	6	4	10

5.8 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

¿Crees que en la empresa se usa un lenguaje neutro, que incluye tanto a las mujeres como a los hombres?

LENGUAJE NEUTRO E INCLUSIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	4	2	5
No	1	1	1
No sabe/ No contesta	1	1	2
TOTAL	6	4	10

En las comunicaciones, carteles, tarjetas, página web de la empresa, etc. ¿Qué lenguaje se usa?

TIPO DE LENGUAJE EN COMUNICACIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Siempre el masculino entendido com el genérico y neutro	2	1	3
Indistintamente el masculino/femenino según el caso	3	2	5
No sabe/ No contesta	1	1	2
TOTAL	6	4	10

¿Crees que se tiene en cuenta la Igualdad de Oportunidades?

SE TIENE EN CUENTA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	6	4	10
No	0	0	0
No sabe/ No contesta	0	0	0
TOTAL	6	4	10

¿Sabes que es y para qué sirve un Plan de Igualdad de empresa?

QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE UN PLAN DE IGUALDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	6	4	10
No	0	0	0
No sabe/ No contesta	0	0	0
TOTAL	6	4	10

¿Crees que es necesario un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa?

ES NECESARIO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sí	3	4	7
No	2	0	2
No sabe/ No contesta	1	0	1
TOTAL	6	4	10