

## **En un año, las empresas que tienen Plan de Igualdad han pasado del 47% al 64%, según Adecco**

**El Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado hoy su segunda edición del "Observatorio Adecco de Igualdad". Un informe que pretende, de forma periódica, tomar el pulso a la situación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia de empleo y condiciones de trabajo en nuestro país**

La igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por Naciones Unidas. En 2007 vio la luz la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y aunque se ha avanzado mucho en estos trece años, en la actualidad sigue habiendo aún importantes desigualdades entre ambos sexos en los lugares de trabajo y fuera de ellos.

The Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado virtualmente hoy la segunda edición del "Observatorio Adecco de Igualdad". Un informe que pretende, de forma periódica, tomar el pulso a la situación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas y las condiciones de trabajo en nuestro país y ver cómo ha evolucionado ésta en el último año.

Para la realización del informe se han recogido los resultados de una nueva encuesta a más de 20.000 empresas de nuestro país sobre los principales aspectos que permitan tener una fotografía nítida de la situación de la igualdad en las organizaciones a través de la opinión de sus responsables de Recursos Humanos y gerentes. Por otro lado, se ha invitado a participar en el "II Observatorio Adecco de Igualdad" a cuatro mujeres, profesionales de diversos ámbitos, para que den su visión sobre aspectos varios que caracterizan las diversas manifestaciones de la desigualdad.

En palabras de Javier Blasco, director del Adecco Group Institute: "Hacen falta políticas y estrategias que aseguren que el futuro del trabajo debe ser ilusionante también para todas las mujeres. Así, la Organización Internacional del Trabajo exige que se establezcan principios rectores para los gobiernos, ya que las políticas gubernamentales pueden ayudar a lograr un futuro laboral más equitativo entre los géneros y que contribuya al empoderamiento económico de las mujeres. Y para ello es necesario facilitar el aprendizaje permanente, cerrar la brecha digital relacionada con el género, crear y proteger puestos de trabajo de calidad en la economía del cuidado de las personas, y aprovechar la tecnología para promover trabajos decentes".

En esta segunda edición del Observatorio, se analiza la situación de los Planes de Igualdad en la empresa española y su realidad práctica, las conclusiones en materia de presencia de las mujeres en altos cargos públicos y privados, y se abordan los interrogantes sobre la flexibilidad y corresponsabilidad.

Situación de los Planes de Igualdad

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

El 1 de marzo se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019 de “Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, en el que se expone que, a partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener un Plan de Igualdad todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla, y a partir del 7 de marzo de 2022, las que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.

La ley tipifica como una infracción muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos. Esta conducta conlleva sanciones de entre 6.251 y 187.515 euros, en función de las circunstancias del caso.

Según las compañías encuestadas por el Adecco Group Institute, desde hace un año, las organizaciones que tienen un Plan de Igualdad se han incrementado en 17 puntos porcentuales, pasando del 47% al 64%. Esto supone que casi 9 de cada 10 empresas consultadas (89%) tienen ya un plan o lo están negociando, cuando en 2020 eran el 81% (+8 p.p.). Solo un 11% de las organizaciones consultadas no tiene plan ni previsión de empezar a trabajar en ello.

Siguiendo la misma línea, sube 19 p.p. el porcentaje de empresas en las que existe un sistema de monitorización o seguimiento del Plan de Igualdad tras su implantación, del 67% al 86%.

La gran mayoría de las organizaciones cree que la paridad mejora la competitividad. El 83% de las empresas considera que con la igualdad y la inclusión de todos los talentos aumenta la competitividad, más del doble de los que apuestan por la igualdad sólo como una obligación legal, que solo son el 38%.

¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas? El 70% de las empresas asegura tener procedimientos que garantizan la igualdad en los procesos de reclutamiento y selección, pero el 22% opina que la aplicación de algoritmos no garantiza la ausencia de sesgos y sigue siendo casi anecdótico el porcentaje de empleadores que utilizan el “currículum ciego”.

Además, sube 6 p.p., del 28% al 34%, el porcentaje de empresas que, para la contratación de personas trabajadoras, tiene un programa transparente que garantiza la igualdad de género y que incluye medidas de discriminación positiva en favor del sexo menos representado. Igual que en 2020, casi el 60% de las organizaciones no tienen una política en esta materia.

Con respecto a los planes de formación integral en materia de igualdad, en el último año, las empresas que tienen un Plan de formación integral para toda la plantilla en materia de igualdad han subido del 28% al 38% (10 p.p.) siendo casi el 70% las que han ofrecido algún tipo de formación en la materia.

## Acoso laboral

El acoso laboral, conocido también con el término anglosajón mobbing, afecta a hombres y mujeres por igual, pero adquiere características especiales si la víctima es mujer. El acoso sexual y por razón de sexo tienen efectos importantes sobre la salud de la víctima que, en muchas ocasiones, se han visto obligadas a cambiar de ciudad, de entorno social o de sector laboral para poder seguir adelante. Los efectos que esto produce suelen ser alteraciones psicológicas como ansiedad, depresión y estados de nerviosismo.

Por eso, la ley obliga a todas las empresas a adoptar medidas específicas, establecer protocolos y acciones de formación para evitar el acoso por razón de sexo o género. De las empresas encuestadas para esta segunda edición del Observatorio Adecco de Igualdad en casi el 60% de ellas se aborda de forma integral el acoso en los protocolos, incluyendo el acoso sexual y por razón de sexo, y también el acoso laboral. Bajan 10 puntos porcentuales las empresas que aún no tienen protocolo, del 31% al 21%.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el estudio se observa que suben las empresas donde se gestiona el protocolo de acoso por una entidad o personas ajenas a la empresa, pero casi el 80% de las organizaciones lo gestiona con recursos y medios internos.

Además, casi el 60% de las empresas recoge en sus planes de igualdad medidas orientadas a la prevención o abordaje de la violencia de género.

## Flexibilidad y corresponsabilidad

Los nuevos modelos de organización del trabajo, la transformación digital y otros muchos desafíos van a exigir reforzar el cuidado para evitar nuevos nichos de desigualdad. Son necesarios la prevención y el control de los empleadores para evitar los sesgos inconscientes de la Inteligencia Artificial, y también el legislador debe mejorar la norma para facilitar entornos de flexibilidad, de desconexión y de reconexión digital que faciliten la corresponsabilidad.

La flexibilidad se utiliza para describir cualquier rol que rompa la norma tradicional de una estructura rígida de 5 días por semana. En su esencia se encuentran las personas con una libertad potencialmente mayor sobre cuándo, dónde o cómo cumplir con sus objetivos y tareas. Un horario de trabajo flexible permite a los empleados una gran autonomía y así de esta manera encontrar un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Sin embargo, a pesar de que el trabajo flexible es un valor en alza para las empresas, bajan el porcentaje de ellas con sistemas de flexibilidad horaria frente a los programas de teletrabajo, pero estos últimos son la mitad (26%) de aquellas (52%), y los planes de promoción de la corresponsabilidad de cara a las cargas familiares se mantienen sólo en el 10% de las organizaciones.

¿Cómo se llevan a cabo los planes de promoción profesional? ¿Se contempla en estos planes la posibilidad de periodos de ausencia? Casi la mitad de las empresas contemplan en los planes de

carrera la posibilidad de periodos de ausencia por causas personales/familiares como permisos o excedencias por razones de filiación, pero caen 8 puntos con respecto a 2020.

En cuanto a la distinción por sexos, baja el porcentaje de hombres que piden reducción de jornada y en el 82% de las empresas estas solicitudes son inferiores el 5% de las mismas.

En relación a las peticiones del Plan Mecuida (los trabajadores que tengan responsabilidades familiares pueden solicitar permisos de adaptación o reducción de la jornada laboral y el uso preferente del teletrabajo), la solicitud de permisos de adaptación o reducción de la jornada laboral han sido las menos, frente al uso preferente del teletrabajo. En el 70% de las empresas se percibe, en relación con el teletrabajo como medida de flexibilidad que puede favorecer la corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas, que estas responsabilidades han seguido siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres.

#### Mujeres en el poder

En nuestro país el debate en torno a la participación de las mujeres en los distintos ámbitos del poder se extiende a raíz de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual dedica especial atención al fomento del principio o composición equilibrada de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad.

Más de una década después de su entrada en vigor sigue la controversia sobre si existe o no paridad en los espacios de toma de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado, sus consecuencias y las fórmulas que serían necesarias para cambiar esta situación (medidas de acción positiva, cuotas, etc.).

Hablar del poder de las mujeres es hablar de su participación en los procesos de toma de decisión, ya sean políticas o económicas, y se ve que en todas ellas la participación de mujeres y hombres es desigual. Hoy en pleno siglo XXI, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los espacios de poder, tal y como demuestran las cifras. A esto hay que sumar el hecho de que según aumenta la remuneración, el prestigio y el verdadero poder, disminuye -exponencialmente- el número de mujeres.

Según esta segunda edición del Observatorio Adecco de Igualdad, baja levemente (del 51% al 48%) el porcentaje de empresas donde la presencia de mujeres en el órgano de dirección de la empresa (comité de dirección o similar) es inferior al 25%; y además bajan las compañías donde las mujeres ocupan el 50% o más de estos órganos. Aunque sube la presencia de mujeres en los puestos de mandos intermedios, bajan del 29% al 21% las empresas donde las mujeres ocupan el 50% o más de dichos mandos intermedios.

El disponer de un Plan de igualdad en las empresas es un aspecto positivo ya que ayuda a promover la igualdad de oportunidades de cara a alcanzar los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. En esta segunda encuesta del Adecco Group Institute se muestra cómo han bajado al 43% las empresas donde no existe un Plan que garantice la igualdad en materia de promoción profesional y

sólo un 10% prevé medidas de discriminación positiva.

Respecto a la brecha salarial hay optimismo, ya que suben 2 puntos porcentuales, del 69% al 71%, las empresas que tienen implantado el registro salarial que dispone la normativa de igualdad.

¿Son discriminadas las mujeres por existir criterios de fuerza física? La robotización y la digitalización deberían acabar con las barreras de discriminación basadas en variables como la fuerza física, o inercias y roles que tradicionalmente han perjudicado a mujeres y a personas con capacidades distintas.

Según la encuesta realizada por Adecco han bajado en un año 4 puntos las empresas donde en materia de clasificación profesional, en la descripción de puestos de trabajo, pueden existir este tipo de criterios (fuerza física, etc.) o aspectos que permitan posibles desequilibrios entre sexos.

Las competencias digitales y la presencia de las mujeres en estudios STEM parece que tiene más que ver con la gestión del interés por estas profesiones que por cuestiones de género. El 11 de febrero, con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, se recordó la necesidad de despertar vocaciones desde la niñez: las mujeres ocupan sólo el 28% de las profesiones en sectores de alta tecnología. Además, en la FP más científica y tecnológica sólo hay un 9% de mujeres.

Esta última encuesta refleja una subida moderada de la existencia de mujeres en aquellas profesiones con formación científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas, STEM, pero aún su presencia en el 50% o más de los puestos es muy baja, situándose entre el 7% y el 9% de las empresas.

**Datos de contacto:**

Adecco  
+34914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>